

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan persaingan bisnis terutama dalam bidang pariwisata di Bali kini kembali semakin meningkat setiap saat setelah wabah *Covid-19* yang melanda seluruh Indonesia salah satunya yaitu Bali. Pulau Bali merupakan salah satu kawasan yang memiliki tujuan wisata di Indonesia yang terkenal akan alam, adat istiadat, dan keramahan penduduknya yang mampu berinteraksi dengan orang asing. Kunjungan wisatawan yang kini mengalami peningkatan yang cukup pesat. Salah satunya pada sektor pariwisata karena mampu menghasilkan sumber pendapatan yang besar, sehingga dapat meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan bagi masyarakat.

Perhotelan yang ada di Bali khususnya di daerah Ubud akhir-akhir ini kembali sangat pesat sehingga menimbulkan persaingan yang ketat antara hotel satu dengan yang lainnya. Perhotelan merupakan salah satu industri dalam bidang jasa yang ada di Indonesia. Industri jasa menuntut sumber daya yang tinggi untuk menyenangkan pelanggan menjadi ketentuan yang wajib dipenuhi oleh pelaku dibidang jasa. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga keberlangsungan perusahaan tersebut.

Perusahaan mengumpulkan orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan dalam perusahaan. Karyawan dari sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting karena karyawan menjadi penggerak seperti memiliki kreativitas dan tenaga yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya Sadat dkk. (2020). Salah

satu hotel yang mampu bersaing sampai saat ini adalah SenS Hotel & Spa Ubud. Sens Hotel & Spa Ubud merupakan salah satu hotel bintang empat di pusat kota Ubud, di Pulau Bali. Hotel ini memiliki kehangatan dalam pelayanan, restoran yang luar biasa, dan spa yang lengkap. SenS Hotel & Spa Ubud memiliki nilai estetika elegan dan kontemporer yang dihiasi oleh karya seni dan arsitektur yang mencerminkan warisan pengrajin ibu kota budaya di Sens Hotel & Spa Ubud.

Berdasarkan data yang didapat Sens Hotel & Spa Ubud memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 65 orang. Dimana dari 65 karyawan ditempatkan pada departemen yang berbeda-beda. Sens Hotel & Spa Ubud memiliki jumlah departemen yaitu sebanyak 10 departemen diantaranya yaitu : *Houskeeping, Front Office, Maintenance, Sales, Admin, Restaurant/Kitchen, Beverage, Banquet, Security, Spa.*

Aspek yang mempengaruhi pelayanan pada SenS Hotel & Spa Ubud yang harus mendapatkan perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi perusahaan yang terdapat dalam rumusan skema strategis suatu perusahaan Hartomo & Luturlean (2020). Kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja individu secara kualitas dan kuantitas yang telah diraih dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan Agustina & Anshori (2024). Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan karyawan yang membentuknya. Sumber daya lain yang dimiliki perusahaan seperti uang, material, mesin, metode dan *market* tidak akan dapat bergerak dan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi Danarwati (2024). Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam berjalannya suatu perusahaan, dengan adanya budaya yang luas maka akan mempengaruhi struktur dan fungsi organisasi dan setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda. Masing-masing memiliki pemecahan masalah, pengambilan keputusan, serta keyakinan dan memiliki pola pikiran tersendiri. Budaya organisasi sangat perlu diperhatikan dengan baik jika tidak diperhatikan maka akan mengurangi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Suatu budaya organisasi yang baik harus dapat meningkatkan kinerja, baik secara perorangan ataupun kelompok.

Budaya organisasi dalam hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dari Dzulkifli (2020) diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sawitri & Hendayana (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Syardiansah dkk. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Letitia dkk., 2024) mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda yang ditunjukkan oleh Putra dkk. (2023) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tercapainya lingkungan kerja yang aman, tenang dan menyenangkan juga merupakan salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Dasmadi (2021:20) lingkungan kerja adalah situasi yang ada di sekitar tempat kerja baik

secara fisik maupun secara *non* fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Winata (2022) lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sementara lingkungan kerja *non* fisik menurut merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan ataupun sesama dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja dalam hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prawira dkk. (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasim & Anshori (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Iis dkk. (2022) Widiyanti dkk. (2022) menunjukkan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung (2021) yang mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nuriyah dkk. (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,13 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, tetapi tidak mempengaruhi kinerja atau pelayanan yang mereka berikan pada pasien.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu Yudawisastra dkk. (2024). *Self-efficacy* lebih mengarah pada

penilaian kemampuan seseorang. *Self-efficacy* juga dikenal sebagai efikasi diri, adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dalam keadaan tertentu serta kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang mungkin muncul selama proses menyelesaikan tugas tersebut. Mereka yang memiliki tingkat keberhasilan diri yang tinggi akan mencurahkan semua upaya dan perhatian mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit cenderung tidak berusaha dan lebih suka bekerja sama Kiftiyah & Al Banin, (2023). Warganegara & Kartini (2023) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mempengaruhi peristiwa dalam kehidupan mereka dengan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. Jadi dapat disimpulkan *self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang dalam menggunakan semua kemampuan, potensi, dan kecenderungan mereka untuk mengendalikan atau mengatasi situasi, baik sekarang maupun di masa depan.

Self-efficacy dalam hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yogi dkk. (2024) menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Khaerana, 2020) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang sama dikemukakan oleh Hadi (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiftiyah & Al Banin (2023)

menunjukkan bahwa bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun usaha yang sudah dilakukan oleh SenS Hotel & Spa Ubud untuk meningkatkan kinerja karyawan yang belum mencapai hasil yang maksimal, karena masih ditemui beberapa permasalahan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana terdapat beberapa tamu hotel yang mengeluh dengan pelayanan yang diberikan karena kurang tanggapan karyawan, mulai dari fasilitas kamar yang kurang memuaskan dan *service* yang diberikan kurang. Berikut tabel beberapa keluhan pelanggan yang diperoleh dari *google* penilaian seperti <https://shorturl.at/pKMzK> yang diuraikan dalam bentuk tabel 1.1.

Tabel 1.1 tersebut masih ada beberapa keluhan negatif dari konsumen SenS Hotel & Spa Ubud. Salah satu *review* mengenai kualitas pekerjaan yang masih dinilai kurang bagus sehingga mengindikasikan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Apabila hal ini tidak segera diatasi, bisa mempengaruhi citra hotel akibat dari lemahnya kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Data keluhan negatif tamu Sens Hotel & Spa Ubud

No	Bulan/Tahun	Nama Tamu	Ulasan Tamu
1.	Desember 2023	Septa Anggraini	Saya tidak berkenan dengan <i>marketing</i> yang bernama R Agung Arryanthaura. Kata-katanya tidak sopan, baru kali ini saya ketemu <i>marketing</i> seperti ini. Tidak akan pernah lagi kerjasama dengan hotel ini dan jaringannya. Dan tidak akan kami rekomendasikan hotel ini ke bagian divisi kami yg lain, baik kantor pusat maupun daerah. Hotel ini <i>blacklist</i>
2.	Desember 2023	Kadek Suastika	<i>Front office</i> sangat tidak ramah
3.	Maret 2024	Leon Ho	<i>Location is very convenient if you like to ride a bike and go around the ubud area. Initially, a staff bell-Captain was very rude when made booking. I politely requested that ID be photocopied instead of taking digitally on the mobile. He responded, "If you don't like it, don't stay here with angry tone. I said, please sir with respect, this is privacy, and please respect," which then later abruptly apologised and has a staff to photocopied the ID. Other staff members were amazing and polite, but his attitude has spoiled the image of the hotel for service, unfortunately.</i>

Penurunan kinerja karyawan pada SenS Hotel & Spa Ubud setiap tahunnya masih saja ada beberapa keluhan yang disampaikan pada *google review*. Tamu sering kali memberikan keluhan seperti karyawan yang kurang ramah dalam melayani pelanggan. Hal ini menyebabkan kekecewaan tamu karena belum maksimalnya pelayanan yang di berikan sehingga membuat citra hotel SenS Hotel & Spa Ubud menurun.

Hasil wawancara menduga penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh budaya organisasi. Karyawan SenS Hotel belum bisa mentaati budaya organisasi

perusahaan yang dimiliki. Dimana karyawan kesusahan dalam membagi waktu antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan. Masalah ini banyak dihadapi oleh karyawan yang beragama Hindu dimana ada hari-hari keagamaan yang mengharuskan permisi atau datang bekerja dengan terlambat. Jadi pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada saat itu tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Selain itu penurunan kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik. Penempatan meja satu dengan meja lainnya masih berdempetan sehingga menyulitkan untuk mengerjakan sesuatu dan aroma dupa yang dipakai sembahyang memiliki aroma yang sangat menyengat yang mengganggu pernapasan karyawan dan tidak fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Ada juga hal lain yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan yaitu *self-efficacy*. Berdasarkan hasil wawancara karyawan SenS Hotel & Spa Ubud merasa kurang yakin memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan. Tugas yang seharusnya diserahkan pada atasan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian lebih jauh dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan SenS Hotel & Spa Ubud”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SenS Hotel & Spa Ubud?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SenS Hotel & Spa Ubud?
- 3) Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SenS Hotel & Spa Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan tujuan masalah yang telah disampaikan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada SenS Hotel & Spa Ubud
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sens Hotel & Spa Ubud
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada SenS Hotel & Spa Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan, pemahaman, dan wawasan yang luas dalam bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *self-efficacy* yang diberikan. Dan juga sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya maupun memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan yang ada dalam penelitian ini.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak SanS Hotel & Spa Ubud dalam mempertimbangkan mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul yang menyangkut tentang budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada SanS Hotel & Spa Ubud. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini dikembangkan oleh Heider, 1958. Teori ini menjelaskan proses bagaimana seseorang menafsirkan suatu peristiwa, alasan, atau penyebab perilaku seseorang oleh kombinasi antara kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Dalam teori Atribusi dijelaskan mengenai bagaimana reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitarnya, berdasarkan alasan orang tersebut atas kejadian yang dialami Sari & Prijanto (2022). Teori ini menyarankan bahwa jika seseorang ingin mengamati perilaku seseorang, orang tersebut harus berusaha menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal dalam hal ini ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Kekhususan (ketersendirian), yaitu untuk mengetahui apakah seorang individu memperlihatkan perilaku yang berlainan. Apabila perilaku luar maka bisa di katagorikan sebagai artibusi eksternal, namun jika tidak maka hal ini akan dinilai sebagai artibusi internal.
- 2) Konsensus, yaitu jika semua orang yang memiliki suatu kesamaan situasi dalam merespon perilaku seseorang dengan cara yang sama.
- 3) Konsistensi, yaitu melihat tindakan seseorang, apakah orang tersebut memberikan respon yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsistensi perilaku maka hasil pengamatan semakin cendrung untuk menghubungkan dengan sebab-sebab.

Penelitian ini menggunakan teori Atribusi karena teori ini dapat menjelaskan perilaku seseorang dan reaksi mereka terhadap peristiwa yang terjadi disekitar mereka. Dalam penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan tersebut dapat dikategorikan menjadi faktor internal atau faktor eksternal yang dapat mengetahui perilaku dalam diri karyawan, sehingga nantinya dapat berpengaruh terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Fauzi & A (2020) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaannya, dimana setiap karyawan dapat menggunakan seluruh kemampuan pengetahuan, *skill* dan *attitude*-nya pada saat mengerjakan tugasnya. Achmad Daengs GS. (2022) kinerja karyawan adalah hasil dari olah pikiran dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kinerja ini dapat dilihat, diukur, atau dihitung dalam jumlah. Namun, dalam banyak kasus, hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung atau dilihat. Misalnya, ide untuk memecahkan masalah, membuat produk baru, atau menemukan cara kerja yang lebih efisien. Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan merupakan disebut dengan kinerja karyawan. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok maupun individu dalam suatu perusahaan juga bisa disebut dengan kinerja. Kinerja biasanya digunakan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja juga biasanya merupakan hasil akhir dari tenaga kerja karyawan dalam mencapai tujuannya dalam jangka waktu

tertentu. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja dikelompokkan menjadi lima elemen yang dikemukakan oleh Antaiwan dkk. (2022) yaitu perencanaan, pemantauan, pengembangan, memberi rating, dan memberi penghargaan. Merencanakan yang artinya menetapkan tujuan, mengembangkan strategi perusahaan, membuat tugas dan jadwal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemantauan yaitu mengukur kinerja karyawan mengenai tugas yang telah diberikan. Pemantauan juga memeriksa seberapa baik karyawan memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan. Dalam pengembangan karyawan diharapkan mampu memperbaiki kinerja yang kurang selama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Dari beberapa pendapat tersebut mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di suatu perusahaan atas keberhasilan yang telah dicapainya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor tersebut bisa berasal dari faktor internal maupun dari faktor eksternal perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri. Menurut kasmir (2019), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja

- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Maka dari uraian diatas, diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan melainkan dari banyak faktor seperti dorongan dari orang lain dan fasilitas yang mendukung dari perusahaan.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Prasetyo dan Marlina (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektif

Efektif yaitu indikator yang mengukur tingkatan sesuai dengan proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

- 2) Efisien

Efisien yaitu mengukur tingkatan sesuai dengan proses hasil output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3) Kualitas

Kualitas yaitu mengukur tingkat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan konsumen.

4) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu mengukur apakah pekerjaan dapat diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5) Produktivitas

Produktivitas yaitu mengukur tingkat efektivitas pada suatu perusahaan.

Menurut Nurhandayani (2022) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas yaitu merujuk pada tingkat kerapian dan kesempurnaan hasil kerja yang dibuat oleh karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu istilah yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 3) Pemahaman yaitu mengukur sejauh mana karyawan memahami tanggung jawab dan tugas mereka.
- 4) Inovasi yaitu mengevaluasi kemampuan karyawan untuk membuat solusi kreatif.
- 5) Kecepatan kerja yaitu ukuran seberapa cepat seorang pekerja menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditetapkan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sering juga disebut sebagai budaya perusahaan yaitu seperangkat nilai atau norma yang telah relatif lama berlakunya dilakukan bersama oleh karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Darti & Kusuma (2022) mengemukakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat menggerakkan seluruh anggota dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja Halawa dkk. (2024). Sementara Sumartik dkk. (2022) mengemukakan bahwa budaya yaitu terdiri dari norma, aturan, asumsi, atau pemikiran yang ditetapkan dan diterapkan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi saat mereka melakukan aktivitasnya. Budaya ini membentuk cara orang berpikir dan berperilaku sehingga mereka dapat menangani masalah yang muncul baik di dalam maupun di luar organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu alat yang terdapat di sebuah perusahaan yang berisikan perilaku maupun norma-norma yang wajib dijalankan untuk tujuan perusahaan.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Beberapa pengertian tentang budaya organisasi telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi. Kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kemandirian kerja, pemecahan masalah kelompok, dukungan dan kepemimpinan dalam menerima masukan dan mendukung bawahan adalah semua contoh budaya organisasi yang baik. Oleh

karena itu, fungsi budaya kerja berfungsi sebagai ikatan sosial yang memungkinkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada empat fungsi budaya organisasi :

- 1) Menentukan peran yang membedakan organisasi dari yang lain.
- 2) Menumbuhkan dan merangsang perasaan memiliki identitas bagi karyawan.
- 3) Mengutamakan pencapaian tujuan bersama daripada kepuasan pribadi.
- 4) Menjaga stabilitas sosial (kemampuan) organisasi.

Menurut Syarief (2020:19) mengatakan bahwa fungsi dan manfaat dari budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Membatasi peran yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam kegiatan yang ada di dalamnya.
- 2) Mempunyai identitas bagi anggota, dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas dari ciri khas organisasinya.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan pribadi.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi, komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama membuat kondisi di organisasi relative stabil.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wahyudi & Tupti (2019) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Adanya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Pola komunikasi yang efektif akan membuat hubungan dan sosialisasi antara karyawan dengan atasan, atau dengan sesama karyawan menjadi lebih mudah.
- 2) Motivasi juga merupakan bentuk budaya dalam organisasi. Motivasi ini bisa berupa banyak hal dari yang dapat dihitung hingga tidak dapat dihitung. Motivasi ialah cara pandang perusahaan dalam menilai kerja keras karyawan.
- 3) Karakteristik organisasi yang mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan.
- 4) Struktur organisasi. Struktur dalam perusahaan bisa bermacam-macam, ada yang kaku dan ada yang fleksibel. Ada yang memiliki formalitas tinggi dan ada yang rendah.
- 5) Gaya manajemen. Hal ini berkaitan dengan kepemimpinan dalam perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka..
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Putri dkk. (2023)

budaya adalah

- 1) Inovatif memperhitungkan risiko artinya budaya perusahaan mengutamakan inovasi tetapi juga menyadari risiko yang terkait dengan inovasi tersebut.
- 2) Berorientasi pada hasil artinya organisasi menekankan pencapaian tujuan dan pencapaian tertentu. Organisasi dengan budaya yang berorientasi pada hasil mengutamakan kinerja, kesuksesan, dan pencapaian tujuan.
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan artinya menunjukkan komitmen organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan semua kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan. Budaya ini

menekankan pentingnya mencapai keseimbangan antara tujuan perusahaan dan tuntutan karyawan

- 4) Berorientasi detail pada tugas artinya mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien. Budaya ini menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan benar, melaksanakan prosedur kerja secara efektif, dan memperoleh hasil sesuai dengan norma yang ditetapkan

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas dan menjalankan tugas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan rasa nyaman dan karyawan dapat bekerja secara optimal. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan perusahaan fisik, sosial, dan psikologi yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja Winata (2022). Rulianti & Nurpribadi (2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong pekerja untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dan perusahaan dapat terus berkembang. Rahmawati dkk. (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang fisik maupun *non*-fisik, yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan sehari-hari. Handayani (2022) juga mengatakan lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat melakukan

pekerjaan, baik yang berbentuk sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keamanan dalam bekerja juga di pertimbangkan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan untuk menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi keberlangsungan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Syamsul & Wistri (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti suhu kerja, penerangan tempat kerja, sirkulasi udara, kelembaban *relative* tempat kerja, gangguan di tempat kerja, bau tidak sedap, keamanan di tempat kerja, musik di tempat kerja dan dekorasi kantor.

- 2) Lingkungan kerja *non* fisik

Lingkungan kerja *non* fisik adalah hubungan yang berkaitan dengan urusan kerja yang mempengaruhi kerja karyawan didalam perusahaan seperti gaya kepemimpinan, suasana budaya kerja, hubungan atasan dengan bawahan, dan tersedianya fasilitas umum dalam perusahaan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Candrianto (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1) Faktor Fisika

Faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas fisik pekerja termasuk penggunaan mesin, peralatan, bahan, dan kondisi lingkungan di tempat kerja. Iklim tempat kerja, kebisingan, radiasi gelombang mikro, ultra violet, tekanan udara, dan pencahayaan adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan gangguan dan penyakit pada pekerja. Di bawah ini adalah komponen fisik lingkungan kerja :

- a) Iklim kerja : hasil dari kombinasi suhu, kelembabaan, kecepatan gerakan udara, dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas tubuh pekerja sehingga pekerjaannya melibatkan panas dan dingin
- b) Pencahayaan/Penerangan : Suatu yang memberikan sinar (terang) atau menerangi penerangan alami dan buatan. Penerangan (cahaya) yang kurang cukup terang dapat mengganggu penglihatan karyawan dan membuatnya tidak jelas saat bekerja..
- c) Kebisingan : suara yang tidak diinginkan yang berasal dari alat-alat proses produksi atau alat kerja pada tingkat tertentu yang dapat mengganggu pendegaran. Kebisingan akan mengganggu konsentrasi, menyebabkan banyak kesalahan atau kerusakan dalam bekerja.

- d) Kebersihan : kebersihan lingkungan kerja sangat penting karena lingkungan kerja yang bersih akan meningkatkan rasa nyaman karyawan dan meningkatkan semangat kerja mereka.
- e) Pertukaran udara : Pertukaran udara yang baik akan menyegarkan dan menyegarkan tubuh, meningkatkan semangat kerja. Adanya tanaman di sekitar tempat kerja memberikan kesejukan dan kesegaran fisik selain menyediakan jumlah oksigen yang cukup.
- f) Bau-bauan : jika ada bau-bauan di tempat kerja, itu dapat dianggap sebagai pencemaran, dan bau-bauan terus-menerus dapat memengaruhi penciuman. Salah satu cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu di tempat kerja adalah dengan menggunakan "*air condition*" yang tepat.

2) Faktor kimia

Penggunaan bahan kimia dan turunannya di tempat kerja dapat menyebabkan penyakit akibat kerja. Kontaminan kimia di udara seperti gas, uap, dan partikulat adalah contoh faktor yang mempengaruhi aktivitas kimiawi pekerja.

3) Faktor biologi

Hewan, tumbuhan, dan produknya serta mikroorganisme yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja adalah faktor biologi yang mempengaruhi aktivitas pekerja.

4) Faktor ekonomi

Faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerja yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja termasuk metode kerja, posisi, alat, dan beban angkat tenaga pekerja.

5) Faktor psikologi

Faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas karyawan yang disebabkan oleh hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti peran dan tanggung jawab pekerjaan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sutrisno dkk. (2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan : Penerangan yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah.
- 2) Suhu udara : Sirkulasi udara yang baik dan pendinginan ruangan akan membuat seseorang nyaman.
- 3) Suara bising : Terlalu banyak suara bising dapat menimbulkan konflik karena suara merupakan serangan ke ruang pribadi, ini dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan.
- 4) Penggunaan warna : warna pada ruangan dapat mempengaruhi suasana hati atau mood seseorang.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan: jika tempat yang tersedia tidak memberikan kenyamanan, seseorang tidak akan dapat bekerja dengan tenang dan maksimal.
- 6) Keamanan kerja : pekerja akan gelisah, tidak fokus, dan kehilangan semangat jika tempat kerja tidak aman.

- 7) Hubungan karyawan: hubungan kerja yang baik dan komunikasi akan membuat karyawan merasa nyaman dan bekerja sama dengan baik.

Katrin (2024) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Tata letak ruang kerja yang tepat dan ideal akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, komunikasi yang baik, dan lebih nyaman untuk bekerja.
- 2) Kebersihan, bagi seorang karyawan, suasana kantor sangat penting untuk tetap betah, karena selain dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas, suasana kantor yang bersih dan rapi juga memudahkan para pekerja untuk menemukan perkakas yang tersimpan.
- 3) Suhu udara, atau oksigen, adalah gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk bertahan hidup dan menjalankan proses metabolisme. Apabila kadar oksigen dalam udara menurun, udara disebut kotor dan memiliki bau yang berbahaya bagi kesehatan. Namun, udara yang sejuk dan segar saat bekerja membantu tubuh lebih cepat pulih dari lelah yang disebabkan oleh pekerjaan.

2.5 *Self-Efficacy*

2.5.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang dalam menggunakan semua kemampuan, potensi, dan kecenderungan mereka untuk mengendalikan atau mengatasi situasi, baik sekarang maupun di masa depan Khaerana (2020). Warganegara & Kartini (2023) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mempengaruhi peristiwa dalam kehidupan mereka dengan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. Yanti dkk. (2023) *self-efficacy* adalah

keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk melakukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kiftiyah & Al Banin (2023) menyatakan *self-efficacy* adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.5.2 Indikator *Self-Efficacy*

Adapun empat indikator yang dikemukakan oleh Roswandi dkk. (2021) meliputi :

- 1) Keyakinan menyelesaikan tugas yang bervariasi, yaitu percaya diri seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan dengan sukses
- 2) Keyakinan terhadap kemampuan diri menghadapi tekanan yaitu percaya diri bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi dan berfungsi dengan baik ketika berada di bawah tekanan atau lingkungan yang stres.
- 3) Motivasi kuat untuk mengerjakan tugas yaitu dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang didorong oleh keyakinan dalam kemampuan diri sendiri.
- 4) Tekun menyelesaikan tugas yaitu kerajinan dan ketabahan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan atau hambatan.

Indikator *self-efficacy* menurut Maria dkk. (2021) adalah :

- 1) Penyelesaian tugas: kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Memotivasi diri sendiri: kemampuan individu untuk memberikan dorongan dan motivasi internal agar terus berusaha dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan.
- 3) Berusaha keras: kemauan dan usaha yang kuat dari individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan meskipun menghadapi berbagai rintangan.
- 4) Hambatan individu dan kesulitan: kemampuan untuk mengatasi hambatan dan kesulitan yang muncul dalam proses mencapai tujuan, serta bagaimana individu menghadapi dan mengatasinya.
- 5) Tingkat kesulitan pekerjaan: persepsi individu mengenai tingkat kesulitan dari pekerjaan atau tugas yang dihadapinya, serta bagaimana individu tersebut mengatasi tantangan tersebut.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Iskamto (2023) dengan judul "*Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance*". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa Budaya

Organisasi memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel budaya organisasi, menggunakan metode kuantitatif, menggunakan teknik sampel jenuh. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Perbedaan juga terdapat pada tempat penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada instansi pemerintah sedangkan peneliti melakukan penelitian pada hotel.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Rachmad dkk. (2023) dengan judul “*The Influence Of Organizational Culture, Educational Background And Compensation On Employee Performance At National Sharia Bank*”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel budaya organisasi, menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan pendekatan analisis Partial Least Square (PLS)-SEM dengan alat analisis data SmartPLS 3.0 sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, latar belakang pendidikan dan kompensasi sementara peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Perbedaan juga terdapat pada tempat

penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada bank sedangkan peneliti melakukan penelitian pada hotel.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Junaedi & Digdowiseiso (2023) dengan judul “*The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel budaya organisasi dan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode SEM sedangkan peneliti menggunakan analisis linear berganda. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sementara peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, *self-efficacy* dan peneliti tidak menggunakan variabel *intervening*.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Widodari dkk. (2024) dengan judul “*The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance of Operational Division at Toyota (Auto 2000) Grand Depok City, Depok*”. Hasil penelitian yang di dapat menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel budaya organisasi, menggunakan metode kuantitatif, menggunakan kuisioner sebagai pengumpulan data dan menggunakan analisis data regresi linear

berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan budaya organisasi sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy* dan penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode *convenience sample* sedangkan peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dengan metode sensus yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Marlius & Sari (2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t tabel ($-1,018 < 1,671$). Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel budaya organisasi, menggunakan metode kuantitatif dan pengolahan data menggunakan regresi linear berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi dan rotasi pekerjaan sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini melakukan penelitian pada dinas sosial sedangkan peneliti melakukan penelitian pada hotel. Perbedaan juga terdapat pada teknik pengambilan sampelnya, peneliti menggunakan teknik *total sampling* sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna dkk. (2023) dengan judul “*The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance*”. Hasil yang diperoleh yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, menggunakan teknik pengambilan sampel melalui sampel jenuh, menggunakan metode pengolahan data regresi linear berganda, dan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuisioner dalam pengumpulan data. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2020) dengan judul “*Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industrie*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, menggunakan metode kuantitatif dan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini melakukan penelitian pada PT. yang bergerak dibidang manufaktur sedangkan peneliti melakukan penelitian pada hotel.

- 8) Penelitian dilakukan oleh Salim & Ernanda (2023) dengan judul “*Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama*”. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Autostar Mandiri Technotama. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, menggunakan sampling jenuh dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi sedangkan peneliti menggunakan budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*.
- 9) Penelitian yang dikemukakan oleh Armansyah dkk. (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. Nilai t hitung sebesar 0,930 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 3,834 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan terdapat pengaruh tapi tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,188 atau 18,8% artinya lingkungan kerja hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja

sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuisioner dan kajian pustaka sedangkan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuisioner.

10) Penelitian yang dikemukakan oleh Safira & Rozak (2020) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)”. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sampel melalui teknik *purposive* sedangkan peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data hanya melalui angket atau kuisioner sedangkan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuisioner.

11) Penelitian yang dikemukakan oleh Abun (2021) dengan judul “*Employees’ Self-Efficacy And Work Performance Of Employees As Mediated By Work Environment*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan skor tertinggi.

Persamaan penelitian ini adalah menggunakan variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja dan menggunakan pengumpulan data melalui kuisioner. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *self-efficacy*, kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuisioner sedangkan peneliti menggunakan observasi, wawancara dan kuisioner.

12) Penelitian yang dikemukakan oleh Hadi (2023) dengan judul “*The Influence Of Self-Efficacy On Employee Performance Mediated By Work Motivation And Work Engagement*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel *self-efficacy* dan menggunakan pengumpulan data melalui kuisioner,. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *self-efficacy* dan motivasi kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi sementara peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan metode analisis *path analysis* dengan menggunakan SmartPLS sementara peneliti menggunakan regresi linear berganda, dan pengambilan sampel dipilih secara *purposive* sedangkan peneliti menggunakan teknik sampel jenuh.

13) Penelitian yang dikemukakan oleh Wiyanto dkk. (2024) dengan judul “*Self-Efficacy, Career Development, And Work Engagement On Employee Performance: Evidence From Aviation Sector Organizations*”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel *self-efficacy* dan menggunakan pendekatan kuantitatif, Perbedaan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *self-efficacy*, pengembangan karir dan keterlibatan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan metode analisis *SEM-PLS* yang dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS3* sedangkan peneliti menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik *probability sampling* sementara peneliti menggunakan teknik sampel jenuh.

- 14) Penelitian yang dikemukakan Khaery dkk. (2024) dengan judul penelitian “*The Role Of Self Efficacy In Improving Employee Performance Supported By Organizational Culture And Career Development*”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel *self-efficacy* dan budaya organisasi dan menggunakan sampel jenuh. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *self-efficacy*, pengembangan karir, dan budaya organisasi sementara peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dalam pembuatan model serta pengujian hipotesis pada

software statistik PLS 3.0 sedangkan peneliti menggunakan regresi linear berganda.

- 15) Penelitian yang dikemukakan oleh Saputri & Lestariningsih (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel *self-efficacy*, menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kompetensi dan *self-efficacy* sedangkan peneliti menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data hanya melalui kuisioner sedangkan peneliti menggunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuisioner.