PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *WORK INVOLVEMENT* DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI

18 Agustus 2025

ACC daftar sidang

Oleh :

Nama	: Rafif Maulidhan Nuraziz
Nomor Mahasiswa	: 21311025
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PRODI MANAJEMEN

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN JUDUL

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INVOLVEMENT* DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama	: Rafif Maulidhan Nuraziz
Nomor Mahasiswa	: 21311025
Program Studi	: Manajemen
Bidan Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan saya ketika menulis tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secaara tertulis menjadi acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam refrensi. Apabila kemudian hari terdapat bukti bahwa ini tidak benar, saya dianggap menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 19 Agustus 2025

Penulis,

Rafif Maulidhan Nuraziz

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Involvement* dengan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Saprotan Utama)

Disusun Oleh:

Nama	: **Rafif Maulidhan Nuraziz**
NIM	: **21311025**
Program Studi	: **Manajemen**
Bidang Konsentrasi	: **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 18 Agustus 2025
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing.

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CPHCM.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH FASILITAS DAN LINGKUNGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SAPROTAN UTAMA SEMARANG

Disusun oleh : Rafif Maulidhan Nuraziz Nomor Mahasiswa : 21311025

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus hari ini, tanggal: Jumat 29 Agustus 2025

Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

"Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan didalamnya, karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan) dan kepada tuhan, berharaplah"
(QS. Al-Insyirah: 6-8)

"Hidup bukan untuk saling mendahului"
(Hindia)

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INVOLVEMENT* DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Pt. Saprotan Utama Semarang)

Rafif Maulidhan Nuraziz

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap *involvement* dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada PT. Saprotan Utama. Latar belakang diambil dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan, dimana ketersediaan fasilitas yang memadai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, serta keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya menjadi faktor penentu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan instrumen kuesioner, sementara hasil analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian diharapkan membuktikan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *self efficacy* maupun *involvement*, dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui perbaikan fasilitas, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengembangan keyakinan diri karyawan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal.

Kata Kunci :

Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, *Involvement*, SEM-PLS

ABSTRACT

The Influence of Workplace Facilities and Work Environment on Employee Involvement with Self-Efficacy as an Intervening Variable (A Study at PT. Saprotan Utama Semarang)

Rafif Maulidhan Nuraziz

Fereshti Nurdiana Dihan

Management Study Program, Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia

This study aims to examine the influence of workplace facilities and work environment on employee involvement, with self-efficacy serving as a mediating variable, at PT. Saprotan Utama Semarang. The research is grounded in the notion that human resources play a vital role in enhancing organizational performance and competitiveness, where adequate facilities, a supportive work environment, and employees' confidence in their abilities are key determinants. A quantitative approach was employed, using questionnaires as the data collection instrument, and data were analyzed through ***Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS)****. The findings are expected to demonstrate that workplace facilities and work environment significantly affect both self-efficacy and involvement, while self-efficacy mediates the relationship between them. Practically, this research offers recommendations for companies to foster higher employee involvement by improving workplace facilities, creating a conducive environment, and strengthening employees' self-efficacy to achieve optimal productivity.*

Keywords

Workplace Facilities, Work Environment, Self-Efficacy, Involvement, SEM-PLS

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Involvement* dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Saprotan Utama Semarang)"**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam, beserta keluarga, sahabat, dan pengikut beliau hingga akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulusnya kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Eko dan Ibu Dwi, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam hidup saya. Terima kasih atas doa, dukungan batin, serta kasih sayang yang tiada henti. Bapak Eko, yang menjadi teladan dalam kedisiplinan dan keteguhan hati, serta Ibu Dwi, yang dengan kelembutan dan kesabarannya senantiasa menyemangati saya di setiap langkah. Juga kepada adik saya tersayang, Zalfaa Aulia Nida Nur Azizah, Jihaan Fauziyah Nur Shabrina, dan Asyraf Rasyid Dhiaulhaq, yang menjadi semangat dan pengingat bahwa perjuangan ini bukan hanya untuk diri saya, tetapi juga untuk keluarga yang selalu percaya pada saya.
2. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CPHCM. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Indonesia, selalu memberikan bimbingan dan dukungan kepada seluruh siswa.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., dan M.Sc., sebagai Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, atas bimbingan dan bantuan yang diberikannya.
5. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., selaku ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan motivasi dan arahan selama masa studi.
6. Seluruh jajaran Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah mendidik, dan memberi dukungan selama perkuliahan.
7. Seluruh rekan yang selalu memberi semangat dan doa kepada saya, antara lain Haniya, Akmal, Nita, Abeng, Zidan, serta sahabat Sarjana Cumlaude, Rangkul yang Sejalan, dan Kos Abimanyu yang selalu menjadi tempat berbagi semangat dalam perjuangan hidup.
8. Seluruh pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN ..... **iii**
BERITA ACARA TUGAS AKHIR ..... **iv**
MOTTO ..... **iv**
ABSTRAK ..... **vi**
PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INVOLVEMENT* DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Pertanyaan penelitian 6
1.4 Tujuan Penelitian 7
1.5 Manfaat Penelitian 7
BAB II KAJIAN PUSTAKA **9**
2.1 Kajian Teori 9
2.1.1 Fasilitas Kerja 9
2.1.2 Lingkungan kerja 11
2.1.3 Self Efficacy 15
2.1.4 *Involvement* 18
2.2 Hubungan Antar Variabel 19
2.2.1 Pengaruh fasilitas kerja terhadap *involvement* 19
2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap *involvement* 21
2.2.3 Pengaruh fasilitas kerja terhadap *self-efficacy* 23
2.2.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap *self-efficacy* 24
2.2.5 Pengaruh *self efficacy* terhadap *involvement* 26
2.2.6 Pengaruh fasilitas kerja terhadap *involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening 27
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening 29
2.3 HIPOTESIS 31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **32**
3.1 Pendekatan Penelitian 32
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian 32
3.2.1 Variabel Independen (X) 32
3.2.2 Variabel Intervening (Z) 33
3.2.3 Variabel Dependent (Y) 33
3.3 Unit Analisis, Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 34
3.3.1 Unit Analisis 34
3.3.2 Populasi 34

3.3.3 Sampel 34
3.3.4 Teknik *sampling proportional stratified random sampling* 35
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Item Penelitian 36
3.5 Instrumen Penelitian 38
3.5.1 Item Fasilitas Kerja 38
3.5.2 Item Lingkungan Kerja 39
3.5.3 Item Self Efficacy 40
3.5.4 Item Work Involvement 41
3.6 Jenis dan Metode Pengumpulan Data 42
3.6.1 Jenis Data 42
3.7 Metode dan Teknik Analisis Data 44
3.7.1 Teknik Analisis Data 44
3.7.2 Statistik Deskriptif 44
3.7.3 Partial Least Square 45
3.7.4 Pengukuran Model (Outer Model) 46
3.7.5 Struktural Model (Inner Model) 48
3.7.6 Uji F 49
3.7.7 Uji Hipotesis 49
3.7.8 Uji Mediasi 50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51
4.1 Profil Perusahaan 51
4.2 Subjek Penelitian 53
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden 54
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi 56
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian 57
4.5 Data dan Hasil Analisis 63
4.5.1 Uji Validitas 66
4.5.2 Uji Reliabilitas 69
4.6 Hasil Inner Model atau Struktur Model 71
4.6.1 R-Square 71
4.6.2 *Predictive relevance* (Q2) 72
4.6.3 Hasil Uji *F-Square* 73
4.6.4 Uji Hipotesis 74
4.7 Pembahasan 77
4.7.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *Involvement* 77
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Involvement* 78
4.7.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *Self Efficacy* 79
4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy* 80
4.7.5 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Involvement* 81
4.7.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *Involvement* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening 83
4.7.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Involvement* Dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening. 84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 86

5.1 Kesimpulan..... 86
5.2 Keterbatasan..... 87
5.3 Saran..... 87
DAFTAR PUSTAKA 90
LAMPIRAN..... 103

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan persaingan bisnis di Indonesia khususnya dalam bidang pertanian, pada saat ini merupakan salah satu fenomena yang sangat menarik untuk kita amati. Maka dari itu demi terciptanya sebuah perusahaan yang memenuhi syarat fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sehingga merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (A. G. Yani, 2023).

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, untuk menghadapi tantangan yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah pemahaman yang mendalam tentang pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap *self-efficacy* dan keterlibatan (*involvement*) karyawan. Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan dan kompetensi melalui pelatihan

menjadi hal yang sangat penting. Peran sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada menjalankan visi dan misi, tetapi juga berkontribusi langsung dalam pencapaian target secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang ada (Zukrianto & Yanti, 2024a). Di tengah persaingan global yang semakin ketat, tantangan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing terus berkembang. Salah satu aspek utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah pemahaman yang mendalam mengenai dampak fasilitas serta lingkungan kerja terhadap self-efficacy dan tingkat keterlibatan individu dalam aktivitas organisasi. *Self-efficacy* merupakan istilah dalam teori kognisi sosial yang berhubungan dengan keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya (Li, 2020). Dalam lingkungan kerja yang terus berkembang dan penuh persaingan, kenyamanan serta efisiensi menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas. Salah satu aspek penting yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang optimal adalah fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas ini bukan sekadar alat bantu, tetapi juga merupakan faktor strategis yang dapat meningkatkan efektivitas, kenyamanan, dan motivasi individu dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan dukungan fasilitas yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi yang canggih, dan perlengkapan yang memadai, setiap individu dapat bekerja lebih maksimal, sehingga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Mogi *et al.*, 2024).

Perangkat fisik yang memungkinkan pengguna memenuhi kebutuhan disebut fasilitas. Alat, sarana, atau prasarana yang membantu karyawan

melakukan pekerjaan disebut fasilitas perlengkapan kerja. Fasilitas perlengkapan kerja mencakup semua jenis peralatan, perlengkapan, dan fasilitas lainnya yang digunakan untuk membantu orang melakukan pekerjaan dan juga melakukan fungsi sosial untuk kepentingan orang yang terkait dengan organisasi kerja atau perusahaan. Fasilitas sosial adalah fasilitas yang menawarkan dukungan dan dukungan untuk individu yang terkait dengan organisasi kerja atau perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapat dukungan, mereka cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Indriyanti & Solehudin, 2024). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi mereka untuk merasa aman, nyaman, dan puas saat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan mereka. Suatu lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan dapat melakukan komunikasi secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Khafidz & M. Sulhan, 2023). *Self-efficacy* dapat memunculkan rasa keterlibatan di antara karyawan di perusahaan, sehingga pegawai yang baik memiliki *responsibility* untuk menyelesaikan tugasnya dalam keadaan apapun. contohnya ketika karyawan mempunyai *self-efficacy* yang baik, maka karyawan tersebut akan di pandang oleh atasan, bahwa karyawan tersebut dapat mengerjakan sesuatu dengan baik (Nusannas *et al.*, 2020).

Fasilitas kerja merujuk pada berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, karyawan yang merasa

bahwa mereka memiliki akses kepada fasilitas yang baik dan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung akan lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan inisiatif perusahaan. Keterlibatan karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Karyawan yang terlibat secara aktif tidak hanya menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga lebih proaktif dalam memberikan masukan dan inovasi yang dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan perusahaan. Dengan demikian, terdapat hubungan timbal balik yang erat antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan keterlibatan karyawan. Keterlibatan dalam pekerjaan adalah karyawan yang puas akan pekerjaannya akan lebih menyukai pekerjaannya tersebut. Kesukaan terhadap pekerjaanya direfleksikan pada aktivitas kerja yang intensitasnya makin tinggi, menekuni pekerjaannya lebih mendalam, dan selalu berusaha mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan pekerjaannya Di samping itu, penting untuk memahami bahwa ketidakpuasan terhadap fasilitas dan lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki dukungan yang cukup, baik dari segi fisik maupun emosional, *self-efficacy* mereka dapat menurun, yang pada gilirannya mengurangi keterlibatan mereka.

Situasi ini dapat menciptakan siklus negatif yang merugikan perusahaan, di mana rendahnya keterlibatan karyawan berdampak pada produktivitas dan inovasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan

berkelanjutan terhadap fasilitas dan lingkungan kerja untuk memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan termotivasi. Dengan pendekatan yang holistik, perusahaan dapat menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan (Zhenjing *et al.,* 2022).

Keterhubungan fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang diperlukan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Indikator fasilitas kerja seperti sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan. fasilitas dan lingkungan kerja di perusahaan, tentunya berpengaruh dengan kegiatan pekerja dalam produksi pupuk, fasilitas dan lingkungan kerja yang baik bisa mempengaruhi produktivitas produk yang dihasilkan. Jika terjadi masalah di dalam perusahaan akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Dalam menangani hal ini, perusahaan perlu melakukan pengecekan terhadap fasilitas dan lingkungan kerja agar selalu baik dan berfungsi dengan efisien sehingga perusahaan memberikan produktivitas produk dengan baik (Pelasula *et al.,* 2024)

Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul:

"Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap *involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening (Studi Kasus PT.Saprotan Utama Semarang")

1.2 Rumusan Masalah

Menurut peneliti, fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan keterlibatan karyawan di perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa terdapat hubungan antara fasilitas dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan, dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening, melalui studi kasus di PT. Saprotan Utama, Semarang.

1.3 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka pertanyaan dalam penelitian yang ditemukan di PT.Saprotan Utama ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement?*
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *work involvement* ?
3. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap *self-efficacy*?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *self-efficacy?*
5. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work involvement*?
6. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *work involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement*
2. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja seberapa berpengaruh terhadap *work involvement*
3. Untuk menguji dan menganalisis fasilitas kerja seberapa berpengaruh terhadap *self-efficacy*
4. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja seberapa berpengaruh terhadap *self-efficacy*
5. Untuk menguji dan menganalisis *self-efficacy* seberapa berpengaruh terhadap *work involvement*
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening.
7. Untuk menguji dan menganalisis seberapa berpengaruh lingkungan kerja terhadap *work involvement* dan *self-efficacy* sebagai variabel intervening.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen dan psikologi industri dengan mengintegrasikan fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan *self-efficacy* untuk memperkaya literatur dan menawarkan perspektif baru.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini membantu peneliti memperdalam pemahaman tentang lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan, serta mengasah keterampilan analisis dan metodologi. Selain itu, penelitian ini membuka peluang kolaborasi dengan praktisi dan akademisi, serta kontribusi dalam konferensi atau publikasi ilmiah, sehingga berdampak lebih luas bagi ilmu pengetahuan dan praktik manajemen SDM di Indonesia.

3. Bagi Peneliti lain/akademik

   Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut tentang hubungan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan karyawan. temuan dan metodologi yang digunakan dapat diadaptasi untuk studi lebih lanjut di konteks yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan melakukan tugas mereka dengan lebih mudah dan meningkatkan kinerja mereka. Fasilitas kerja menawarkan bantuan atau pelayanan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif di tempat kerja (Monde *et al.,* 2022). Sementara itu, Menurut Asri *et al.* (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, sehingga fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkat kan prestasi kerja pegawai.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melakukan pekerjaan dan juga berfungsi sosial untuk kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja itu disebut fasilitas kerja (Pratiwi & Permatasari, 2022). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu pada semua yang mendukung dan mempermudah pelaksanaan berbagai tugas dengan menggunakan alat bantu untuk memudahkan pekerjaan di setiap bidang (Akbar *et al.,* 2024). Selain itu, fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana untuk memudahkan

pekerjaan. Fasilitas kerja yang bersih dan layak pakai akan mempercepat proses kerja di Perusahaan (Laia, 2024).

Ada beberapa indikator dalam fasilitas kerja menurut (Rochim *et al.*, 2023) yaitu, sebagai berikut :

a. Fasilitas alat kerja

Fasilitas peralatan kerja harus tersedia di perusahaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Peralatan ini berfungsi sebagai instrumen utama dalam proses produksi, memungkinkan perusahaan untuk membuat barang atau mengolah komoditas menjadi produk dengan berbagai fungsi dan keuntungan. Dalam hal ini, fasilitas kerja tidak hanya menyediakan alat untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga membantu proses transformasi bahan mentah menjadi produk akhir yang siap dipasarkan. Oleh karena itu, fasilitas peralatan kerja bukan hanya bagian penting dari operasi bisnis, tetapi juga merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara optimal.

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Alat yang mendukung proses produksi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kenyamanan karyawan. Fasilitas seperti bangunan yang memadai, sarana komunikasi, perabot kantor, dan area parkir adalah contohnya. Dengan tersedianya fasilitas ini, diharapkan proses produksi berjalan lebih lancar dan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

c. Fasilitas sosial

Perusahaan memberikan fasilitas sosial dan layanan kepada karyawannya untuk membantu mereka bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik, seperti toilet, tempat ibadah, dan layanan seperti transportasi perusahaan. Perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja, baik utama maupun penunjang, untuk mendukung kinerja karyawan. Fasilitas seperti tempat ibadah, ruang olahraga, balai pengobatan, dan BPJS kesehatan juga penting. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memiliki sarana, prasarana, dan alat yang lengkap. Penyediaan fasilitas yang baik menunjukkan bahwa perusahaan peduli dengan kinerja karyawannya.

2.1.2 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana kita membuat orang berkumpul untuk melakukan pekerjaan mereka dan mencapai tujuan. Lingkungan kerja, juga disebut sebagai iklim psikologis, mempengaruhi kesejahteraan seseorang. Interaksi orang-lingkungan menentukan aspek psikologis dan sosial lingkungan, yang kemudian memengaruhi bagaimana seseorang berperilaku di lingkungan tersebut (Donley, 2021).

Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong orang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang memungkinkan perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuan. Perubahan yang dilakukan seseorang secara pribadi untuk mencapai tujuan karier mereka dikenal sebagai pengembangan karier (Rulianti &

Nurpribadi, 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, termasuk hal-hal yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Adinata & Turangan, 2023).

Secara umum lingkungan kerja di bagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja di mana karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai jatuh sakit, stres, kesulitan berkonsentrasi, dan kurang produktif. Kesehatan dan kenyamanan pekerja dapat dipengaruhi oleh ruang kerja yang panas dan tidak nyaman, sirkulasi udara yang kurang memadai, ruang kerja yang terlalu padat, lingkungan yang tidak bersih, dan suara keras (Risahondua *et al.*, 2024)

Ada dua jenis dimensi lingkungan kerja fisik: lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai adalah lingkungan yang memiliki kontak langsung dengan pegawai, sedangkan lingkungan perantara adalah lingkungan kerja yang berdampak pada kondisi manusia (Rivalita & Ferdian, 2020).

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan termasuk:
    a) Pernyataan tentang ruangan kerja menunjukkan kebutuhan dan penggunaan ruangan secara rinci, berguna untuk membuat susunan faktor fisik yang dianggap diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
    b) Peralatan kerja adalah alat yang dimaksudkan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan cara yang sesuai dengan prosedur.
2) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kesehatan manusia, seperti sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan disebut lingkungan perantara. Beberapa indikator lingkungan perantara adalah sebagai berikut:
    a) Sirkulasi udara di tempat kerja: jika udara di sekitar tempat kerja kotor dapat menyebabkan tubuh menjadi lelah lebih cepat, dan jika lingkungan kerja sejuk dan segar, pemulihan tubuh karena lelah bekerja akan lebih cepat.
    b) Kebisingan di tempat kerja: jika udara di sekitar Jika seseorang ingin sukses dalam pekerjaannya, mereka harus menghindari suara bising karena mereka membutuhkan konsentrasi.
    c) Keamanan di tempat kerja: Menjaga lingkungan kerja aman adalah penting. Penggunaan alat pelindung kerja seperti masker dan sarung tangan adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan keamanan di tempat kerja (Rivalita & Ferdian, 2020). Sedangkan dimensi lingkungan kerja non-fisik termasuk hubungan pegawai dengan atasan dan bawahan, serta hubungan dengan sesama rekan kerja (Rivalita & Ferdian, 2020).

Dimensi dan indikator menunjukkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti penerangan atau cahaya, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap, warna di tempat kerja, tata letak atau dekorasi, music, bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, dan ketersediaan transportasi (Jaya, 2022).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja non fisik (Risahondua *et al.,* 2024). Selain itu, ingkungan kerja non-fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis, ini mencakup semua elemen fisik psikologis pekerjaan, serta peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas (Surijadi & Idris, 2020). Indikator lingkungan kerja non-fisik, seperti:

1) Hubungan dengan sesama mitra kerja
2) Tanggung jawab atasan, yaitu tugas yang dilakukan oleh atasan; dan
3) Sistem keamanan, yaitu program yang mengukur apakah setiap karyawan merasa aman bekerja (Sanjaya & Desty Febrian, 2024).

Dimensi lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja di mana karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan mereka. beberapa indikator lingkungan kerja non fisik termasuk hubungan rekan kerja

setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kolaborasi antar karyawan (Jaya, 2022).

Indikator lingkungan kerja seperti cahaya atau penerangan, suhu udara, tata warna, kebisingan, dan hubungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan manusia untuk bekerja (Prawoto & Hasyim, 2022).

2.1.3 Self Efficacy

Self efficacy adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. (Bandura, 1982). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang sulit sehingga mereka tidak menyerah atau bekerja setengah hati. Orang yang memiliki keyakinan ini akan lebih baik dalam mengatasi tantangan dan lebih tertarik pada tujuan karirnya (Wijaya, 2024).

Self-efficacy adalah kemampuan untuk memimpin diri dalam menetapkan cita-cita atau harapan yang menantang dan bertahan dalam situasi sulit. Ketika seseorang menghadapi masalah, kemandirian akan mendorong pribadi tersebut untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada berpikir tentang kemampuan mereka. Ini karena usaha dan ketekunan dapat menghasilkan prestasi (Aprillianti & Dewi, 2022).

Ada beberapa dimensi *self efficacy*, yaitu:

a. Ukuran berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang berbeda-beda yang dihadapi dan diselesaikan oleh setiap orang. Ukuran dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki seseorang dengan mengacu pada anggapan tugas yang sulit.
b. Generalitas adalah perasaan kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam konteks berbagai tugas. Dimensi generalitas biasanya dikaitkan dengan dimensi magnitud, yang berarti bahwa keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas semakin rendah seiring dengan tingkat kesulitan tugas.
c. Kekuatan adalah keyakinan kuat seseorang terhadap kemampuan mereka. Jika seseorang memiliki *self-efficacy*, dia dapat menilai dirinya berdasarkan aktivitas tertentu dan menerapkan *self-efficacy* dalam berbagai situasi (Waluya & Asikin, 2020).

Self-efficacy adalah suatu pemecahan masalah pada pekerjaan dan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi pada lingkungan kerja sehingga karyawan akan merasa puas pada saat bekerja (Lestari *et al.,* 2020). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka sendiri dan upaya untuk mendorong tindakan dan sumber daya kognitif yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Azhari *et al.,* 2022). *Self-efficacy* adalah evaluasi seseorang tentang kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan. Para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*, yang menggambarkan seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu tindakan dalam berbagai situasi.

Bandura(2012), berpendapat bahwa *self efficacy* terjadi pada fenomena situasi khusus. Terdapat empat indikator *self-efficacy* yaitu, sebagai berikut :

a. *Past performance*

   Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

b. *Vicarious experience*

   Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika seseorang melihat orang lain yang memiliki kemampuan dan usaha yang sama untuk mencapai kesuksesan dalam suatu bidang atau tugas, mereka juga akan merasa yakin bahwa mereka juga dapat mencapai kesuksesan di bidang atau tugas yang sama dengan usaha yang sama.

c. *Verbal persuasion*

   Digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan. Orang yang diyakini secara verbal memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas akan mengerahkan lebih banyak usaha daripada orang yang tidak diyakini memiliki kemampuan.

d. *Emotional cues*

   Seseorang percaya bahwa beberapa tanda psikologis memberikan informasi untuk menilai kemampuan mereka. Mereka yang mengalami stres dan kecemasan percaya bahwa mereka berisiko kehilangan kemampuan mereka

sendiri. Apakah seseorang merasa cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) saat mengerjakan suatu tugas dapat menunjukkan tingkat kemandirian seseorang (Sembiring, 2022).

2.1.4 *Work Involvement*

Keterlibatan pada pekerjaaan adalah : Keterlibatan dalam pekerjaan,karyawan yang puas akan pekerjaannya akan lebih menyukai pekerjaannya tersebut. Kesukaan terhadap pekerjaanya direfleksikan pada aktivitas kerja yang intensitasnya makin tinggi, menekuni pekerjaannya lebih mendalam, dan selalu berusaha mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan pekerjaannya. *Involvement* adalah keadaan psikologis yang mudah menyebar, positif, dan terus-menerus yang ditandai dengan semangat *(vigour*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan *(absorption)* (Purnomo & Wulandaru, 2024). *Involvement* adalah bagaimana orang melihat diri mereka dalam pekerjaan mereka. Orang-orang yang terlibat mengatakan mereka optimistis, fokus pada pekerjaan mereka, tertarik, dan bersedia melakukan lebih banyak untuk membantu perusahaan sukses dalam jangka panjang (Samud *et al.,* 2021). *Involvement* juga dikenal sebagai keterlibatan karyawan, adalah komitmen emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. involvement bukan hanya kepuasan atau kebahagiaan semata, seseorang yang terlibat benar-benar peduli terhadap pekerjaan mereka dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Oleh karena itu, mereka tidak hanya bekerja untuk

mendapatkan gaji atau keuntungan pribadi, tetapi juga karena mereka terikat secara emosional pada seberapa baik bisnis itu berjalan (Hidayati *et al.*, 2024).

Indikator *involvement* adalah sebagai berikut:

a. *Vigor* (Antusiasme): Ini menunjukkan vitalitas dan ketahanan yang tinggi saat bekerja serta keinginan kuat untuk terus berusaha melawan hambatan. Karyawan yang antusias akan terus menyelesaikan tugas meskipun ada hambatan.
b. Dedikasi: Istilah "dedikasi" mengacu pada keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Dedikasi ditandai oleh perasaan berarti, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang berdedikasi merasa penting dengan pekerjaan mereka dan memiliki hubungan yang kuat dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
c. *Absorption* (Penyerapan): Seorang karyawan memiliki fokus penuh dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaannya sehingga sulit untuk melepaskan diri. Karyawan yang mengalami penyerapan tinggi akan benar-benar terlibat dalam pekerjaannya dan menikmati tantangan yang dihadapinya (Hidayati *et al.*, 2024).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement*

Fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Fasilitas kerja adalah sarana prasarana yang digunakan untuk memudahkan dan memperlancar setiap aktivitas. Semakin

lengkap dan dalam kondisi baik fasilitas kerja, semakin banyak kegiatan di perusahaan dapat berjalan dengan lancer (Hazmi & Nugraha, 2021). Semua jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang berfungsi sebagai alat utama atau membantu pelaksanaan tugas, serta memiliki fungsi sosial untuk kepentingan yang terkait dengan perusahaan kerja disebut fasilitas kerja (Jayanti & Wahyuni, 2024). Fasilitas kerja, yang mencakup semua infrastruktur dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, sangat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Malalia *et al.*, 2024). Selain itu, fasilitas kerja berpengaruh terrhadap *involvement. Involvement* adalah ketika seorang karyawan menyatukan diri dengan pekerjaannya, mencurahkan waktu dan energi, dan menganggapnya sebagai bagian penting dari kehidupannya. Dengan kata lain, dengan bekerja, seorang karyawan dapat mengekspresikan dirinya dan menganggap bahwa pekerjaannya adalah hal penting dalam kehidupannya. Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka sangat menguntungkan dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan mereka (Tanjung, 2020). Karyawan dianggap sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, di pasar bisnis yang kompetitif saat ini, kebutuhan anggota organisasi telah melampaui gaji mereka. Pada saat yang sama, para pemberi kerja lebih fokus pada praktik keterlibatan karyawan daripada karyawan itu sendiri (Akter *et al.*, 2021). Manajemen keterlibatan karyawan adalah komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Menurut mereka, keterlibatan karyawan melibatkan seberapa antusias karyawan terhadap organisasi dan apa yang mereka lakukan di tempat kerja (Sfeir, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak hanya dapat menambah kinerja karyawan, tetapi juga berperan dalam hal *involvement* dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan (Cipta & Hwihanus, 2024). menunjukkan bahwa fasilitas kerja termasuk lingkungan fisik dan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan produktif saat mengerjakan tugas mereka. Sebaliknya, etos kerja mengacu pada sikap dan prinsip yang dipegang oleh karyawan saat melakukan pekerjaan mereka, seperti dedikasi, kejujuran, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, fasilitas kerja secara konseptual dapat berpengaruh terhadap *involvement*. Dengan demikian fasilitas kerja dapat mempengaruhi *involvement.*

H1: Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *involvement.*

2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap *work involvement*

Tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap hari adalah lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kon-dusif memberikan rasa aman kepada karyawan dan memungkinkan mereka untuk mencapai hasil maksimal. Emosional karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka (Sidik & Aziz, 2022). Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan disebut lingkungan kerja (Rosmanidar *et al.,* 2022). Saat anggota organisasi menghadapi situasi yang penting untuk dibahas bersama, keterlibatan kerja akan meningkat. Sebuah lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai

merasa tertekan atau tidak puas, yang dapat mengganggu keterlibatan mereka di tempat kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, yang membantu mereka meningkatkan keterlibatan mereka di tempat kerja (Zukrianto & Yanti, 2024a). Keterlibatan berkaitan dengan kehadiran karyawan, baik secara fisik maupun psikologis, saat melakukan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi menikmati pekerjaan mereka dan sangat terkait dengan posisi mereka (Judeh, 2021). *Involvement* didefinisikan sebagai keterlibatan karyawan yang secara penuh melibatkan diri dalam pekerjaan mereka, mengutamakan pekerjaan mereka, bekerja dengan tekun, menyelesaikan tugas tanpa penundaan, dan mematuhi jadwal kerja mereka (Hasmayni *et al.*, 2022). Mempertahankan keterlibatan dalam lingkungan kerja hybrid menjadi lebih sulit. Hubungan emosional karyawan dengan pekerjaan mereka dan perusahaan mereka dapat dipengaruhi oleh peningkatan koordinasi digital, kurangnya interaksi sosial, dan kurangnya kedekatan fisik (Kumar & Rani, 2025). Berdasarkan penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menambah rasa keterlibatan mereka, tetapi juga dapat menambah hubungan emosional di antara para karyawan (Shin *et al.*, 2025). menunjukkan bahwa *involvement* dianggap sebagai cara yang mungkin untuk mempertahankan perawat dan mengurangi pergantian karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan disebut keterikatan pekerjaan. Ini memberikan penjelasan tentang retensi dari perspektif jaringan koneksi individu dalam organisasi. Oleh karena itu lingkungan kerja secara

konseptual berpengaruh positif terhadap *involvement.* Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *involvement.*

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap i*nvolvement*

2.2.3 Pengaruh fasilitas kerja terhadap *self-efficacy*

Fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan produktivitas mereka (Maulana *et al.,* 2023). Untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan mereka dan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja (Monde *et al.,* 2022). Fasilitas didefinisikan sebagai sarana yang diberikan kepada perusahaan untuk membantunya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan alat atau sarana pendukung yang beragam dalam bentuk, jenis, dan manfaatnya, dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan Perusahaan (Rosmanidar *et al.,* 2022). Fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan produktivitas mereka (Soetiksno *et al.*, 2024). Self efficacy sangat penting bagi karyawan secara individu karena dengan meningkatkan kemampuan dan kepercayaan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, perusahaan akan berjalan dengan optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan juga akan merasa terikat dengan pekerjaannya karena mereka akan memberikan segala yang mereka miliki untuk membantu kemajuan Perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, menunjukkan bahwa fasilitas kerja bukan hanya dapat membantu sarana dalam mendukung kinerja karyawan, tetapi juga dapat menumbuhkan rasa *self-efficacy* dalam diri karyawan (Abun, Nicolas, *et al.*, 2021). Menunjukkan bahwa penelitiannya menemukan bahwa *self-efficacy* memengaruhi motivasi, kesejahteraan, dan pencapaian pribadi. Ini berarti bahwa *self-efficacy* mengubah cara seseorang berpikir, berperilaku, dan memotivasi mereka untuk melakukan hal-hal tertentu. Oleh karena itu secara konseptual fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

H3 : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*

2.2.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap *self-efficacy*

Lingkungan kerja adalah semua aktivitas atau kondisi di tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, lingkungan tempat karyawan bekerja, peraturan yang digunakan baik secara individu maupun kelompok, dan metode kerja yang digunakan. Lingkungan kerja sangat penting untuk hasil kinerja karyawan (Nasir & Syahid, 2023). Kondisi kerja yang efektif dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi kondisi kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak buruk pada kondisi perusahaan (Aryana & Suwandana, 2024). Istilah umum "lingkungan kerja" mencakup banyak aspek manajemen organisasi. Ini mencakup lingkungan fisik tempat kerja serta lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja (Abun, Magallanes, *et al.*, 2021). Lingkungan kerja mencakup jumlah keseluruhan alat

dan bahan yang ditemui, pengaturan tempat orang bekerja, praktik kerja mereka, serta pengaturan kerja individu dan kelompok (Adelliani *et al.*, 2023).

Self efficacy adalah kepercayaan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki tingkat self efficacy yang rendah tentunya tidak percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, sehingga mereka berusaha menghindari tugas (H. D. Yusnita *et al.*, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan kinerja yang buruk. Ini karena lingkungan kerja yang mendukung dan *self-efficacy* yang kuat dapat saling melengkapi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, tempat kerja yang nyaman dan mendukung keyakinan karyawan sangat penting (A. S. D. Putri & Maimun, 2024). Berdasarkan penelitian terdahulu di atas lingkungan kerja tidak hanya membantu dalam peningkatan pekerjaan karyawan tetapi juga dapat menambah rasa *self efficacy* dalam diri karyawan. Self-efficacy adalah penilaian diri terhadap kemampuan pribadi yang sudah ada sejak lahir atau muncul secara alami dari pengalaman hidup. Self-efficacy juga dapat muncul dari bantuan lingkungan untuk melakukan kegiatan tertentu yang menghasilkan prestasi, yang dapat berdampak pada hasil tugas atau pekerjaan (Hadi, 2023). Oleh karena itu dapat disimpulkan secara konseptual bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*.

2.2.5 Pengaruh *self efficacy* terhadap *work involvement*

Involvement adalah keadaan pikiran positif yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Pekerja didorong untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan ketika mereka terlibat dalam pekerjaan mereka (Aboramadan *et al.*, 2021). *involvement* dalam suatu pekerjaan sangat penting karena pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat meningkatkan keterikatan karyawannya (Wijoyo, 2021). Salah satu cara untuk mendorong orang untuk menjadi puas dan senang dengan pekerjaan mereka adalah dengan mengambil bagian dalam aktivitas kerja mereka (Clarissa & Edalmen, 2022). Pekerja yang terikat memiliki kemampuan dan siap untuk "bekerja ekstra". Selain itu, semangat dan dedikasi adalah komponen utama keterikatan karyawan di tempat kerja. Lebih menekankan pada kesehatan mental yang positif saat terlibat dalam pekerjaan.Self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam menangani dan menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi serta mampu mengambil tindakan yang tepat untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga mereka dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keinginan karyawan untuk menjadi lebih percaya diri dan percaya diri terhadap kemampuan mereka dikenal sebagai keyakinan (H. A. K. Putri & Prasetyaningrum, 2023). *Self-efficacy* dianggap sebagai komponen penting yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Misalnya, individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam perilaku, kognitif, dan motivasi daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah (Benlahcene *et al.*, 2024). *Self efficacy* memengaruhi kinerja karyawan dan

kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipahami dari berbagai sudut pandang, seperti bahwa kepuasan kerja merupakan jenis reaksi seorang karyawan terhadap kondisi tempat kerja mereka, kepuasan kerja biasanya ditentukan oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap individu di tempat kerja (Ramadhan, 2023). *Self efficacy* memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ini karena jika seseorang memiliki keyakinan diri sendiri, mereka akan percaya diri bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasannya dengan tepat waktu (Angriani & Suhartini, 2024). Berdasarkanpenelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan secara konseptual bahwa *involvement* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

H5 : *Involvement* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*

2.2.6 Pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening

Alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan sehari-hari organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Alat atau sarana pendukung dapat bervariasi dalam bentuk, jenis, dan keuntungan, dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Istilah "sarana" berasal dari kata Belanda "faciliteit", yang berarti prasarana atau wahana untuk melakukan atau memperlancar sesuatu (Lubis *et al.,* 2023). "Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk kelancaran kegiatan, dengan berbagai macam bentuknya." Misalnya, kondisi tempat kerja seperti lampu atau

penerangan, pendingin, luas ruangan, teknologi yang digunakan seperti komputer, mesin fotokopi, faksimili, dan sebagainya; serta fasilitas pendukung seperti mushola, loker, toilet, dan sebagainya (Rambe *et al.,* 2023). *Involvement* adalah sikap positif yang ditunjukkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan dan dianggap dapat mencegah perilaku yang menghambat pekerjaan (Belinda *et al.*, 2021). Gagasan bahwa karyawan dapat mengalami tingkat semangat, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi dalam pekerjaan mereka dan dapat dikaitkan dengan perilaku positif dalam organisasi adalah dasar *involvement* (Ferraro *et al.,* 2020). Self efficacy adalah suatu bentuk keyakinan seseorang terhadap suatu tugas tertentu. Orang yang memiliki keyakinan ini akan berusaha untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas. Saat seseorang melakukan sesuatu, keyakinan ini muncul saat mereka berpikir apakah mereka dapat menyelesaikan masalah atau bahkan tidak dapat menyelesaikan tugas maupun pesanan (Mubyl & Sari, 2023). Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang pada diri mereka sendiri, semakin besar kemungkinan mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan secara efektif, karena mereka percaya pada kemampuan mereka untuk mengendalikan tuntutan pekerjaan mereka sambil mengatasi masalah pribadi mereka (Fayaz & Gulzar, 2025). Sarana kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka, yang dapat memperlancar dan memudahkan pelaksanaan tugas tersebut (Yansen & Situmorang, 2022). berdasarkan penelitian terdahulu di atas, fasilitas tidak hanya menyediakan sarana dan prasarana tetapi juga dapat memunculkan *self efficacy* dan dari *self efficacy* terciptanya *involvement* diantara para kaeyawan dalam suatu

Perusahaan. Oleh karena itu secara konseptual fasilitas kerja dapat berpengaruh positif terhadap *involvement* dengan *self efficacy* sebagai variable intervening.

H6 : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *involvement* dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening

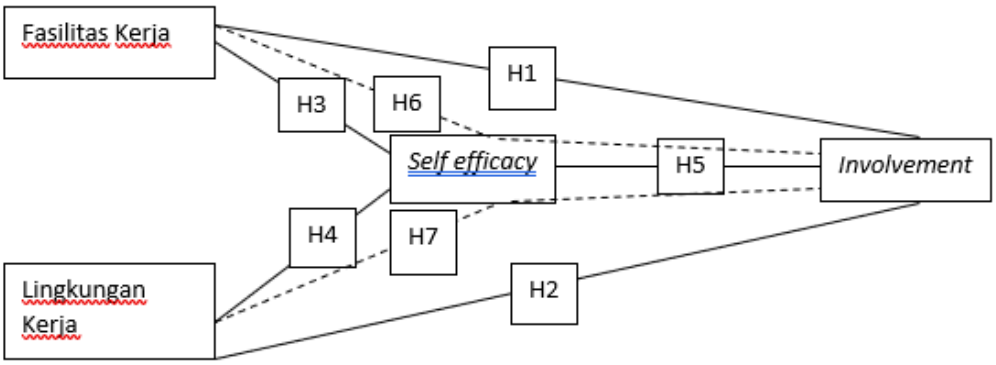
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *work involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening

Pada awalnya, konsep lingkungan kerja tidak terlalu jelas. Pada awalnya disebut sebagai lingkungan kerja fisik, tata letak kantor diperbaiki, termasuk pencahayaan. Namun, produktivitas tidak banyak dipengaruhi oleh perbaikan lingkungan kerja dan strukturnya. Akibatnya, fokusnya beralih ke kinerja tugas dan hubungan manusia. Lingkungan kerja terdiri dari tugas dan hubungan sosial atau manusia di tempat kerja (Abun & R. Macaspac, 2023). Lingkungan kerja ini dapat berdampak baik atau buruk pada kinerja karyawan (Eka & Sugiarto, 2022). Setiap kinerja yang baik dihasilkan oleh individu yang terlibat, dan *involvement* didefinisikan sebagai pekerjaan dan ekspresi diri yang dipilih seseorang secara bersamaan dalam perilaku tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan peran aktif penuh (Siswanto *et al.,* 2020). Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap perusahaan atau prinsip-prinsipnya disebut keterlibatan karyawan. Karyawan yang terlibat dengan baik akan memberikan lebih banyak perhatian kepada perusahaan dan lebih termotivasi untuk bekerja sama dengan orang lain untuk

meningkatkan kinerja mereka (Fatimah *et al.,* 2021). untuk meningkatkan hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai, yaitu dengan adanya keterlibatan kerja, yang berarti bahwa pegawai berpartisipasi secara aktif dan aktif dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinannya (Rahman & Maysaroh, 2020). *Self-efficacy* berdampak positif pada lingkungan kerja. Jika karyawan merasa penting apa yang mereka lakukan, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena mereka memiliki lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka (Saputri & Lestariningsih, 2021). *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki setiap orang akan hal-hal yang akan mereka temui atau hadapi di masa depan sehingga mereka dapat melakukan sesuatu dengan baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kurang tentunya akan mudah menyerah dalam situasi sulit, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang baik akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan di masa depan (Ronaldo, 2022). Berdasarkan penelitian terdahulu di atas lingkungan kerja tidak hanya soal kenyamanan tapi bisa membantu dalam cakupan *involvement* karyawan dan *self efficacy* dalam perusahaan. Oleh karena itu secara konseptual lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap *involvement* dengan *self efficacy* sebagai variable intervening.

H7 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *involvement* dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening.

KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN



2.3 HIPOTESIS

Hipotesis adalah asumsi yang harus diuji dengan data penelitian. Oleh karena itu, karena sifatnya yang menduga, hipotesis harus diuji (Zaki & Saiman, 2021).

H1 : Diduga fasilitas kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap *work involvement*

H2 : Diduga lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap *work involvement*

H3 : Diduga fasilitas kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap *self-efficacy*

H4 : Diduga lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap *self-efficacy*

H5 : Diduga *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *work involvement*

H6 : *Diduga* fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *work involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening

H7 : *Diduga* lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *work involvement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel intervening.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif berusaha untuk memecahkan masalah dan membatasi fenomena menjadi ukuran yang dapat diukur. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data numerik untuk menjelaskan fenomena tertentu. Ini karena metode penelitian menggunakan skala pengukuran atau pengukuran standar (Siroj *et al.*, 2024).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Sangat penting untuk mengidentifikasi variabel penelitian dan memilih sumber data yang tepat jika penelitian pendidikan ingin berjalan dengan baik dan menghasilkan hasil yang valid. Variabel ini harus menjadi fokus pengamatan dan pengukuran, dan pemilihan variabel yang tepat sangat menentukan jalan, ruang lingkup, dan hasil penelitian. Kesalahan dalam mengidentifikasi variabel dapat mengganggu fokus penelitian dan bahkan menghasilkan kesimpulan yang salah (Haifa *et al.*, 2025).

3.2.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen, juga disebut sebagai variabel prediktor, eksogen, atau bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen secara positif

atau negatif. Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan atau memprediksi variabilitas variabel dependen dengan bantuan variabel independent (Susianti, 2024). Pada penelitian yang dilakukan variable independen yang digunakan yaitu fasilitas kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.2.2 Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening, juga dikenal sebagai variabel mediasi, adalah variabel yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen dan menjelaskan pengaruh tidak langsung yang terjadi antara keduanya. Variabel ini beroperasi serupa dengan variabel independen dan biasanya diuji untuk memastikan bahwa itu adalah variabel intervening (Susianti, 2024). Pada penelitian yang dilakukan variabel intervening yang digunakan yaitu *self-efficacy*.

3.2.3 Variabel Dependent (Y)

Peneliti berfokus pada variabel dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, endogen, atau konsekuen. Variabel dependen mencerminkan masalah dan tujuan penelitian. Studi dapat memiliki satu atau lebih variabel dependen tergantung pada tujuannya. Karena variabel ini adalah fenomena yang akan dijelaskan, topik penelitian biasanya menekankan pada variabel dependen (Susianti, 2024). Pada penelitian yang dilakukan variabel dependen yang digunakan yaitu *work involvement.*

3.3 Unit Analisis, Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Unit Analisis

Salah satu elemen penelitian kualitatif adalah unit analisis secara fundamental, unit analisis berhubungan dengan menentukan tujuan dari kasus penelitian. Dalam studi kasus klasik, seseorang dapat menjadi kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut adalah unit analisis primernya (Yulika & Efendi, 2022). Dalam penelitian ini unit analisis nya dalam tingkat individu.

3.3.2 Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai semua elemen dalam penelitian, termasuk objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Dengan kata lain, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama di suatu tempat secara terencana untuk menghasilkan kesimpulan penelitian (Amin *et al.,* 2023). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Saprotan Utama Semarang. Setelah peneliti melakukan survei di PT. Saprotan Utama terlihat bahwa jumlah populasi sebanyak 204 populasi.

3.3.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang berfungsi sebagai sumber data penelitian, dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk menggambarkan seluruh populasi *(Amin et al.,* 2023). Teknik pengumpulan

sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan slouvin Penelitian ini menggunakan pendekatan rumus slovin. Rumus slovin dapat dirumuskan, sebagai berikut:

Keterangan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Diketahui jumlah karyawan PT. Saprotan Utama berjumlah 204 yang di perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan kesalahan maksimum 10%

n = 204 / (1 + 204(0,1)^2)

n = 204 / (1 + 204(0,01))

n = 204 / (1 + 2,04)

n = 204 / 3,04

n ≈ 67,10

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, perhitungan di atas menunjukkan angka 67,10 dibulatkan menjadi 68 responden.

3.3.4 Teknik *sampling proportional stratified random sampling*

Sampling stratifikasi melibatkan pembagian populasi menjadi strata atau subkelompok, dan sampel acak diambil dari setiap subkelompok. Subgrup

dibentuk berdasarkan ukuran perusahaan, jenis kelamin, atau pekerjaan. Di mana ada banyak variasi dalam suatu populasi, pengambilan sampel bertingkat sering digunakan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap strata menerima representasi yang cukup (Firmansyah & Dede, 2022).

Tabel 3.1

Penyebaran Sampel

No.	Divisi	Jumlah Populasi	Proporsi (%)	Jumlah Sampel
1	Benih	50	24,51%	17
2	Pabrik	15	7,35%	5
3	Pemasaran	34	16,67%	11
4	Accounting	23	11,27%	8
5	Promosi	82	40,20%	27
	Total	**204**	**100%**	**68**

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Tabel 3.2
Deifinisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Fasilitas kerja (Rochim *et al.,* 2023)**.**	Sarana dan prasarana yang diberikan organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan, meningkatkan kinerja dan kenyamanan kerja.	• Fasilitas alat kerja • Fasilitas perlengkapan kerja • Fasilitas sosial
Lingkungan kerja (Risahondua *et al.*, 2024)**.**	Lingkungan kerja adalah seluruh aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi	• Penerangan • Suhu udara • Sirkulasi udara • Kebersihan • Keamanan

Variabel	Definisi	Indikator
	kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan.	• Hubungan antar rekan kerja • Hubungan dengan atasan
Self Effiacy (Clifford, 2018)	Keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka sendiri untuk mengatur, melaksanakan, dan menyelesaikan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu disebut efikasi diri.	• Kemampuan mengatasi masalah sulit • Ketangguhan menghadapi tekanan • Kemandirian dan inisiatif • Ketekunan dalam mencapai tujuan • Kemampuan menemukan solusi alternatif
Involvement (Sari & Suwandana, 2016)	Sejauh mana seorang karyawan merasa terikat, bangga, dan termotivasi secara internal untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja dikenal	• Keterikatan emosional • Keterlibatan kognitif • Keterlibatan perilaku

Variabel	Definisi	Indikator
	sebagai keterlibatan kerja.	

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1 Item Fasilitas Kerja

Kode	Item	Sumber
FK1	Faslitas kerja yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan	(Yandi & Trimerani, 2023)
FK2	Saya mendapatkan fasilitas kerja di PT. Saprotan Utama	
FK3	Fasilitas yang saya dapatkan sangat membantu saya dalam bekerja	
FK4	Fasilitas kerja yang diperoleh membantu dalam mengoptimalkan hasil kerja	
FK5	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja yang lengkap	
FK6	Saya puas dengan mutu dan peralatan kerja yang saya peroleh	
FK7	Semua alat yang di sediakan berfungsi dengan baik	

Kode	Item	Sumber
FK8	Peralatan kerja yang disediakan memudahkan memudahkan dalam bekerja	
FK9	Semua alat yang digunakan mudah dalam penggunaan	

3.5.2 Item Lingkungan Kerja

Kode	Item	Sumber
LK1	Hubungan kerja antar atasan dengan karyawan baik	(Daryanti, 2012).
LK2	Hubungan kerja antar para karyawan baik	
LK3	Adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan.	
LK4	Adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan.	
LK5	Perlakuan atasan kepada para karyawan baik.	
LK6	Lokasi memiliki peralatan-peralatan dan mesin-mesin teknologi yang memadai dan sesuai standar kerja.	
LK7	Karyawan mampu dan terampil dalam mengoperasikan peralatan.	

Kode	Item	Sumber
LK8	Lokasi memiliki kondisi ruang kerja dan tingkat penerangan yang baik.	
LK9	Lokasi memiliki sirkulasi udara dan suhu yang baik.	
LK10	Fasilitas-fasilitas ditempat kerja bersih dan lahan parkir yang aman.	

3.5.3 Item Self Efficacy

Kode	Item	Sumber
SE1	Saya selalu bisa menyelesaikan masalah sulit jika saya berusaha dengan sungguh-sungguh.	(Clifford, 2018).
SE2	Jika seseorang menentang saya, saya bisa menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.	
SE3	Saya mudah untuk tetap fokus pada tujuan saya dan mencapainya.	
SE4	Saya yakin bisa menangani kejadian-kejadian tak terduga secara efektif.	

Kode	Item	Sumber
SE5	Berkat kecerdikan saya, saya tahu cara menghadapi situasi yang tak terduga.	
SE6	Saya bisa menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya berusaha dengan cukup keras.	
SE7	Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya bisa mengandalkan kemampuan saya mengatasi masalah.	
SE8	Ketika saya dihadapkan pada masalah, saya biasanya bisa menemukan beberapa solusi.	
SE9	Jika saya menghadapi kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya.	
SE10	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang terjadi pada saya.	

3.5.4 Item Work Involvement

3. Kode	Item	Sumber
INV1	Saya merasa pekerjaan ini sangat penting bagi saya.	

3. Kode	Item	Sumber
INV2	Saya merasa senang dan antusias dalam menjalankan tugas.	(Sari & Suwandana, 2016).
INV3	Saya memikirkan pekerjaan saya bahkan di luar jam kerja.	
INV4	Saya terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan.	
INV5	Saya merasa pekerjaan saya mencerminkan siapa diri saya.	

3.6 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

3.6.1.1 Data Primer

Data utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti selama proses penelitian dikenal sebagai data primer. Data primer dapat

berasal dari observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket (Sulung & Muspawi, 2024).

3.6.1.2 Data Sekunder

Data penelitian yang dikumpulkan melalui media perantara disebut data sekunder. Ini berarti bahwa mereka tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti; sebaliknya, mereka berasal dari sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti literatur, dokumen, atau data yang dikumpulkan oleh orang lain. Sumber data sekunder termasuk buku, jurnal akademis, artikel, dan data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah (Sulung & Muspawi, 2024). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian mencakup terkait struktur organisasi serta jumlah karyawan pada Perusahaan PT. Saprotan Utama.

3.6.1.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan dengan tujuan untuk mengumpulkan data dari responden. Pertanyaan dapat disusun dalam bentuk tertutup, dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan, atau dalam bentuk terbuka, yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara bebas sesuai pengalaman dan pendapat (Ardiansyah *et al.,* 2023). Skala Likert, yang ditemukan oleh Rensis Likert pada tahun 1932, merupakan alat ukur sikap dengan menyajikan pernyataan atau pertanyaan dengan meminta tingkat

persetujuan responden (Simamora, 2022). Dalam pernyataan *Skala Likert* dapat dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pengukuran Variabel

Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.7 Metode dan Teknik Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Data

Analisis data juga dapat didefinisikan sebagai proses menyusun, menyeleksi, dan mengolah data secara sistematis dan bermakna untuk mendapatkan makna, interpretasi, dan kesimpulan tertentu dari semua data yang digunakan dalam penelitian. Keakuratan dan ketajaman alat yang digunakan sangat penting dalam analisis data karena ini menentukan kesimpulan (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024).

3.7.2 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis analisis data penelitian yang digunakan untuk mengevaluasi gene-ralisasi hasil penelitian yang didasarkan pada satu sampel. Hipotesis deskriptif diuji untuk melakukan analisis deskriptif ini. Hasil analisis menunjukkan apakah hipotesis penelitian dapat

digunakan untuk umum. Jika hipotesis nol (H0) diterima, hasil penelitian dapat digunakan untuk umum. Analisis deskriptif ini menggunakan satu variabel atau lebih; namun, itu adalah analisis mandiri, bukan perbandingan atau hubungan (Nasution, 2017).

3.6.2.1 Deskriptif Responden

Berisikan perhitungan yang merupakan klasifikasi umum kuesioner, termasuk jenis kelamin, usia, dan divisi bagian di perusahaan termasuk dalam deskripsi responden.

3.6.2.2 Deskriptif Variabel

Dengan menggunakan rata-rata variabel, variabel deskriptif digunakan untuk mengkarakterisasi atau mendapatkan pemahaman tentang variabel dan indicator.

3.7.3 Partial Least Square

Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik analisis statistik multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi. SEM dapat digunakan untuk menunjukkan hubungan linier simultan antara peubah yang diamati berdasarkan asumsi parametrik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi; salah satu asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah bahwa data berdistribusi normal. *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) adalah metode analisis yang

kuat karena memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi yang digunakan tidak perlu berdistribusi normal. PLS diciptakan untuk mengatasi keterbatasan metode SEM (Nusrang *et al.,* 2023). Dua submodel terdiri dari analisis PLS. Model struktural, atau inner model, menunjukkan kekuatan estimasi antar konstrak, sedangkan model pengukuran, atau outer model, menunjukkan bagaimana indikator menunjukkan variabel laten untuk diukur (Irwan & Adam, 2015). Kemampuannya untuk menangani model kompleks yang melibatkan banyak variabel laten dan indikator adalah salah satu keunggulan utama PLS sebagai metode berbasis varians. Sebagai metode berbasis varians, PLS memprioritaskan prediksi dan interpretasi hubungan antara variabel laten sambil memfokuskan pada varians yang dijelaskan dalam model (Sofyani, 2025).

3.7.4 Pengukuran Model (Outer Model)

Setiap blok indikator dikaitkan dengan variabel latennya dalam model luar, juga dikenal sebagai model pengukuran. Tiga kriteria digunakan untuk mengevaluasi model luar: Validitas Konvergen (*Convergent Validity),* Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) atau dengan menggunakan rerata ekstraksi varian *(Average Variance Extracted),* Reliabilitas Konstruksi, yang diukur dengan Reliabilitas Komposit, dan *Cronbach Alpha* (Setiawan & Utomo, 2024). Untuk analisis outer model yaitu :

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Konvergen

Menurut hasil uji validitas, lima belas item dengan nilai faktor pengisi lebih dari 0,5 dinyatakan valid, dan lima belas item dengan nilai faktor pengisi kurang dari 0,5 dinyatakan tidak valid (Amanda *et al.*, 2020).

2) Uji Validitas Diskriminan

Ada kemungkinan untuk menilai validitas diskriminan dengan menggabungkan pengukuran dengan strukturnya. Salah satu cara lain untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk; dalam model ini, nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Jika nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam modelling (Suryanto, 2020).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengevaluasi kuesioner sebagai ukuran konstruk atau variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten hasil pengamatan instrumen atau alaat ukur pada waktu yang berbeda-beda. Jika jawaban koresponden terhadap pertanyaan atau pernyataan diberikan secara konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner dapat dianggap reliabel atau handal. Ini disebabkan

oleh fakta bahwa instrumen yang digunakan untuk melakukan pengukuran harus dapat dipercaya dan konsisten (Suryanto, 2020). Komponen reliabilitas komposit digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dianggap memenuhi reliabilitas komposit jika nilainya lebih besar dari 0,7 (Suryanto, 2020).

3.7.5 Struktural Model (Inner Model)

Proses evaluasi model struktural (inner model) terdiri dari beberapa tahap: pengujian kolinieritas, pengujian signifikansi hubungan pada model struktural, dan pengukuran nilai R2. Nilai kolinieritas diuji dengan statistik VIF, yang harus lebih besar dari 0,2 tetapi tidak lebih besar dari 5. Jika nilai yang diperoleh kurang dari 0,2 dan atau lebih besar dari 5, konstruk harus dianggap dieliminasi atau dihilangkan dari model structural (Marliana, 2020).

1. R-Square (R2)

   Dalam analisis PLS-SEM, koefisien determinasi, atau R-Square, adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar varians dari variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen). Nilai R2 digunakan untuk mengevaluasi kekuatan prediktif model struktural, di mana semakin tinggi nilai R2, semakin banyak varians dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model (Hair *et al.*, 2017).

2. *Predictive Relevance* (Q2)

   Predictive relevance (Q2) adalah ukuran yang digunakan dalam PLS-SEM untuk mengevaluasi kemampuan model untuk memprediksi data yang diamati dari konstruk dependen (endogen). Nilai-nilai Q2 menunjukkan seberapa baik model dan parameternya dapat merekonstruksi nilai-nilai yang diamati. Nilai Q2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang relevan, sedangkan nilai Q2 kurang dari 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediksi terhadap variabel endogen *(*Hair *et al.,* 2017).

3.7.6 Uji F

Uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan (Sig ≤ 0,05), maka model regresi dapat digunakan (Suhartono & Sari, 2023).

3.7.7 Uji Hipotesis

Salah satu cabang ilmu statistik inferensial adalah uji hipotesis, yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk suatu alasan

atau untuk mengimbangi suatu pendapat (teori, proposisi, dan lain-lain), meskipun kebenarannya masih perlu dibuktikan, atau dengan kata lain anggapan dasar. Hipotesis adalah suatu pernyataan atau pendapat sementara yang kurang atau tidak benar sehingga perlu dibuktikan, atau anggapan dasar (Anuraga *et al.*, 2021).

3.7.8 Uji Mediasi

Dengan menggunakan metode analisis statistik *Structural Equation Modeling* berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM), uji mediasi bertujuan untuk menemukan mekanisme tidak langsung (pengaruh tidak langsung) dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengaruh variabel perantara. Untuk mengevaluasi signifikansi jalur tidak langsung, metode *bootstrapping* digunakan. Hasilnya dibagi menjadi tiga kategori mediasi, yaitu:

1. Full Mediation: Efek tidak langsung menunjukkan seluruh pengaruh melalui mediator, meskipun efek langsung tidak signifikan.
2. Partial Mediation: Efek langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan karena melewati mediator untuk menunjukkan sebagian pengaruh.
3. Tidak ada mediasi: Efek tidak langsung tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa mediasi tidak berfungsi dalam hubungan antar variabel (Ciavolino *et al.*, 2024).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

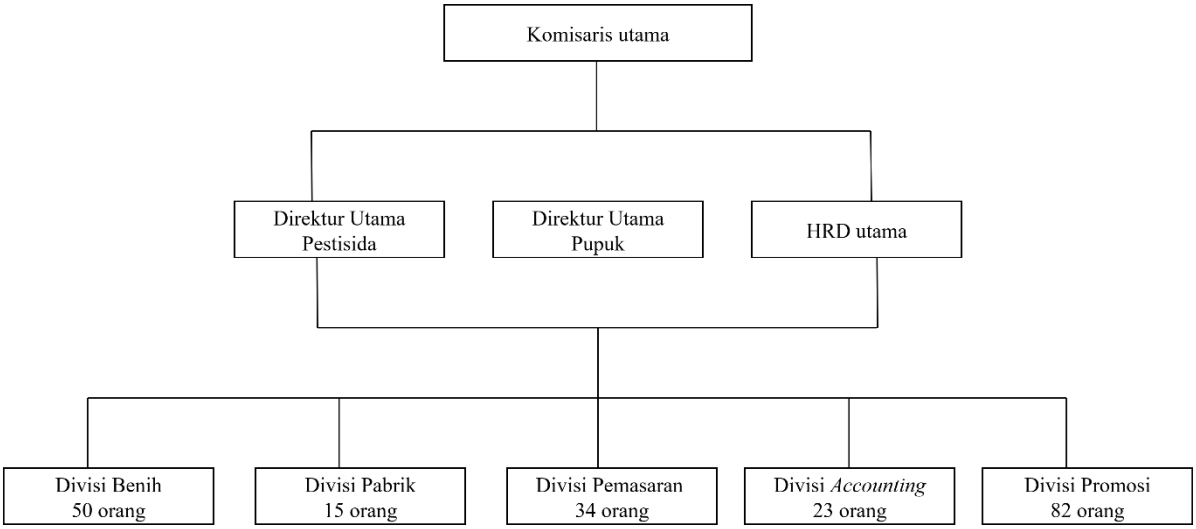
4.1 Profil Perusahaan

PT. Saprotan Utama adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang agribisnis, khususnya produksi dan distribusi sarana pertanian seperti pupuk, pestisida, dan benih. Perusahaan ini bermula dari usaha dagang bernama "Sumber Hurip" pada tahun 1978, kemudian berkembang menjadi UD Vigor, hingga resmi berdiri sebagai CV Saprotan Utama pada 12 April 1980. Berkantor pusat di Jalan Brigjen Sudiarto No. 79 Semarang, perusahaan ini telah menjadi salah satu distributor dan produsen utama produk pertanian di wilayah Jawa Tengah. PT Saprotan Utama memasarkan berbagai jenis pupuk, pestisida (seperti herbisida, insektisida, dan fungisida), serta benih unggul untuk tanaman padi, jagung, dan karet. Dengan dukungan lebih dari 30 merek dagang, perusahaan terus berinovasi guna memenuhi kebutuhan petani dan memperluas jangkauan pasarnya.

Visi perusahaan adalah menjadi pemimpin nasional di industri pupuk dan pestisida dengan mengedepankan kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja melalui berbagai divisi kerja seperti promosi, produksi, benih, pemasaran, dan keuangan, yang mendukung kelancaran operasional dan pertumbuhan usaha secara berkelanjutan.

Misi perusahaan adalah menjadi penyedia sarana produksi pertanian yang tidak hanya mengutamakan kualitas produk dan layanan, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kesejahteraan seluruh pihak yang terlibat. Perusahaan berkomitmen menyediakan pupuk, pestisida, dan berbagai kebutuhan pertanian dengan mutu terbaik serta pelayanan yang konsisten, guna mendukung keberhasilan para petani sebagai pengguna utama. Kepuasan pelanggan ditempatkan sebagai prioritas, disertai dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendorong pengembangan karyawan.

Struktur organisasi PT. Saprotan Utama berada dibawah kepemimpinan Komisaris Utama yang berperan mengawasi dan mengarahkan kebijakan strategis perusahaan. Organisasi ini terbagi ke dalam lima divisi operasional. Divisi benih yang beranggotakan 50 orang menangani proses pengadaan, pengolahan, dan distribusi benih. Divisi pabrik dengan 15 personel bertugas mengelola produksi dan pengolahan produk. Divisi pemasaran yang terdiri dari 34 karyawan berfokus pada penjualan dan distribusi produk ke berbagai wilayah. Divisi *accounting* dengan 23 orang menangani administrasi keuangan dan pelaporan. Sementara divisi promosi, yang memiliki jumlah anggota terbesar yaitu 82 orang, bertanggung jawab atas perencanaan strategi promosi dan penguatan citra produk di pasar.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4.2 Subjek Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden dalam penelitian ini sebanyak 71, yang seluruhnya ditujukan kepada karyawan PT. Saprotan Utama Semarang. Dari total kuesioner yang disebar, semuanya berhasil dikembalikan dalam kondisi lengkap, sehingga tingkat pengembalian (*response rate)* mencapai 100%. Seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan layak untuk diolah lebih lanjut pada tahap analisis data. Hasil ini menunjukkan partisipasi yang sangat baik dari karyawan dalam mendukung kelancaran penelitian.

4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Uji deskriptif karakteristik responden bertujuan mendeskripsikan mengenai jenis kelamin, usia, dan divisi pekerjaan dengan menggunakan nilai frekuensi dan persentase. Berikut hasil uji deskriptif responden dalam penelitian sebagai berikut:

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskriptif karakteristik jenis kelamin bertujuan untuk dapat mendeskripsikan karakteristik jenis kelamin karyawan PT. Saprotan Utama yang menjadi responden. Berikut deskriptif karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.2.
Hasil Deskriptif Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	43	60,6%
Perempuan	28	39,4%
Total	71	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa responden karyawan PT Saprotan Utama terdiri dari 43 orang laki-laki (60,6%), dan 28 orang perempuan (39,4%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memiliki daya tahan fisik lebih tinggi untuk menunjang aktivitas operasional, terutama di divisi-divisi seperti

promosi, pabrik, dan pemasaran yang menuntut mobilitas serta intensitas kerja lapangan.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskriptif karakteristik usia bertujuan untuk dapat mendeskripsikan karakteristik usia karyawan PT. Saprotan Utama yang menjadi responden. Berikut deskriptif karakteristik usia responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.3
Hasil Deskriptif Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
Remaja (17-25 Tahun)	13	18,3%
Dewasa (26-45 Tahun)	51	71,8%
Lansia (46-55)	7	9,9%
Total	71	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, karyawan PT. Saprotan Utama yang menjadi responden terbagi dalam tiga kelompok usia, yaitu remaja, dewasa, dan lansia. Karyawan remaja berjumlah 13 orang (18,3%), karyawan dewasa sebanyak 51 orang (71,8%), dan karyawan lansia berjumlah 7 orang (9,9%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Saprotan Utama berada pada rentang usia dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan cenderung membutuhkan tenaga kerja pada usia dewasa karena kelmpok usia ini umumnya memiliki keseimbangan antara kondisi fisik yang prima dan kematangan

emosional. Selain itu, usia dewasa juga dinilai memiliki pengalaman kerja yang memadai serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan, sehingga mampu mendukung produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Deskripsi karakteristik usia bertujuan untuk dapat mendeskripsikan karakteristik divisi pekerjaan karyawan PT. Saprotan Utama yang menjadi responden. Berikut karakteristik responden berdasarkan divisi dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Hasil Deskriptif Karakteristik Divisi Responden

Divisi	Frekuensi	Persentase
Accounting	8	11,3%
Benih	17	23,9%
Pabrik	5	7,0%
Pemasaran	16	22,5%
Promosi	25	35,2%
Total	71	100%

Sumber Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, karyawan PT. Saprotan Utama terbagi ke dalam beberapa divisi. Divisi *accounting* terdiri dari 8 orang (11,3%), divisi benih 17 orang (23,9%), divisi pabrik 5 orang (7,0%), divisi pemasaran 16 orang (22,5%), dan divisi promosi sebanyak 25 orang (35,2%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan terbanyak berada di divisi promosi. Hal ini

menunjukkan bahwa divisi tersebut memerlukan lebih banyak tenaga kerja untuk menunjang aktivitas pemasaran dan perluasan jangkauan pelanggan dalam upaya penjualan produk perusahaan.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Data penelitian disajikan melalui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi. Nilai maksimum dan minimum menunjukkan nilai maksimum dan minimum dari masing-masing variabel yang digunakan dalam analisis sampel, sedangkan nilai rata-rata menunjukkan nilai rata-rata dari variabel penelitian. Standar deviasi menunjukkan nilai dispresi dari variabel penelitian (Mahesti, 2019). Kriteria penentuan untuk memperoleh kategori masing-masing variabel ditentukan kelas yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{nilai\ maksimum - nilai\ minimum}{kelas\ interval}$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka kategori penilaian responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Kategorisasi Nilai

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat tinggi

Setelah menentukan kelas interval, berikutnya yaitu menemukan nilai rata-rata, maksimum, minimum, dari setiap indikator masing-masing variabel. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Uji Deksriptif variabel faislitas kerja bertujuan mengetahui rata-rata tertinggi dari item variabel fasilitas kerja. Berikut ini merupakan tabel analisis deskriptif variabel fasilitas kerja:

Tabel 4.6

Deskripsi Fasilitas Kerja

Item	Mean	Keterangan
FK-1	3,11%	Sedang
FK-2	4,48%	Sangat Tinggi
FK-3	4,15%	Tinggi
FK-4	3,94	Tinggi
FK-5	4,04%	Tinggi
FK-6	4,61%	Sangat Tinggi
FK-7	3,39%	Tinggi
FK-8	4,54%	Sangat Tinggi
FK-9	4,38%	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan	4,07%	Tinggi

Sumber Data Primer diolah (2025)

Dari tabel 4.6 menunjukkan hasil perhitungan analisis deskriptif variabel fasilitas kerja dari 71 responden dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,07%. Berdasarkan hasil data statistik dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden pada variabel fasilitas kerja mempunyai kategori nilai yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai guna menunjang kinerja karyawan, seperti perlatan kerja yang lengkap serta dukungan teknologi yang memudahkan pelaksanaan tugas. Ketersediaan fasilitas kerja yang optimal tidak hanya berperan dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan motivasi kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien.

2. Lingkungan Kerja

Uji Deksriptif variabel lingkungan kerja bertujuan mengetahui rata-rata tertinggi dari item variabel lingkungan kerja. Berikut ini merupakan tabel analisis deskriptif variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.7

Deskripsi Lingkungan Kerja

Item	Mean	Keterangan
LK-1	4,63	Sangat Tinggi
LK-2	3,72%	Tinggi
LK-3	4,68%	Sangat Tinggi
LK-4	4,73%	Sangat Tinggi

LK-5	2,52%	Rendah
LK-6	4,73%	Sangat Tinggi
LK-7	4,20%	Tinggi
LK-8	3,20%	Sedang
LK-9	3,37%	Sedang
LK-10	4,52%	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan	4,03%	Tinggi

Sumber Data Primer diolah (2025)

Dari tabel 4.7 perhitungan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja dari 71 responden dengan rata-rata nilai keseluruhan 4,03%. Berdasarkan hasil data statistik dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden pada variabel lingkungan kerja mempunyai kategori nilai yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mencakup aspek kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta keamanan di area kerja. Kondisi lingkungan kerja yang optimal tidak hanya menunjang kelancaran aktivitas operasional, tetapi juga memberikan kenyamanan, menurunkan tingkat stress, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan lingkungan yang positif, karyawan dapat bekerja dengan focus lebih tinggi dan terdorong untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

3. *Self-efficacy*

Uji Deksriptif variabel *self efficacy* bertujuan mengetahui rata-rata tertinggi dari item variabel *self efficacy*. Berikut ini merupakan tabel analisis deskriptif variabel *self-efficacy:*

Tabel 4.8

Deskripsi *Self-efficacy*

Item	Mean	Keterangan
SE-1	4,56%	Sangat Tinggi
SE-2	4,54%	Sangat Tinggi
SE-3	4,61%	Sangat Tinggi
SE-4	4,31%	Sangat Tinggi
SE-5	4,32%	Sangat Tinggi
SE-6	4,63%	Sangat Tinggi
SE-7	4,59%	Sangat Tinggi
SE-8	4,62%	Sangat Tinggi
SE-9	4,48%	Sangat Tinggi
SE-10	4,62%	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan	4,53%	Sangat Tinggi

Sumber Data Primer diolah (2025)

Dari hasil tabel 4.8 menunjukkan hasil perhitungan analisis deskriptif variabel *self-efficacy* dari 71 responden dengan rata-rata nilai keseluruhan 4,53%. Berdasarkan hasil data statistik dapat disimpulkan bahwa jawaban

dari responden pada variabel *self-efficacy* mempunyai kategori nilai yang sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi berbagai tantangan. Tingginya Tingkat *self efficacy* ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta dorongan kuat untuk meraih kinerja terbaik. Situasi ini memberikan dampak positif bagi produktivitas perusahaan, karena karyawan dengan *self efficacy* tinggi umumnya lebih tekun, proaktif, dan focus pada pencapaian hasil yang optimal.

4. *Work Involvement*

Uji Deksriptif variabel *work involvement* bertujuan mengetahui rata-rata tertinggi dari item variabel *work involvement*. Berikut ini merupakan tabel analisis deskriptif variabel *work involvement*:

Tabel 4.9

Deskripsi *Involvement*

Item	Mean	Keterangan
INV-1	4,48%	Sangat Tinggi
INV-2	4,61%	Sangat Tinggi
INV-3	4,45%	Sangat Tinggi
INV-4	4,54%	Sangat Tinggi
INV-5	4,49%	Sangat Tinggi

Rata-rata keseluruhan	4,51%	Sangat Tinggi

Sumber Data Primer diolah (2025)

Dari hasil tabel 4.9 menunjukkan hasil perhitungan analisis deskriptif variabel *involvement* dari 71 responden dengan rata-rata nilai keseluruhan 4.51%. Berdasarkan hasil data statistik dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden pada variabel *involvement* mempunyai kategori nilai yang sangat tinggi. Tingginya tingkat *involvement* tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain dukungan dari perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan selaras dengan tujuan perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai target organisasi.

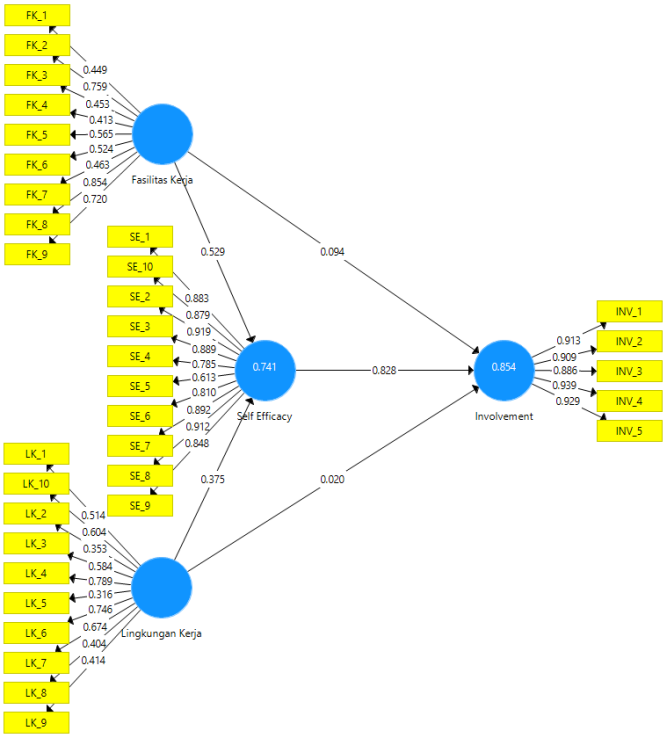
4.5 Data dan Hasil Analisis

Alat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *varience.* Keunggulan PLS ini adalah tidak memerlukan banyak asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang dipergunakan untuk mengestimasi model adalah SmartPLS versi 2.

Tahap-tahap pengujian dalam pengolahan data menggunakan PLS ini adalah sebagai berikut :

a. Evaluasi *Measurement* (Outer) Model

Seperti terlah dituliskan di atas bahwa *Outer model* adalah untuk melihat apakah indikator yang dipergunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak. *Path diagram* model penelitian selengkapnya adalah sebagai berikut :

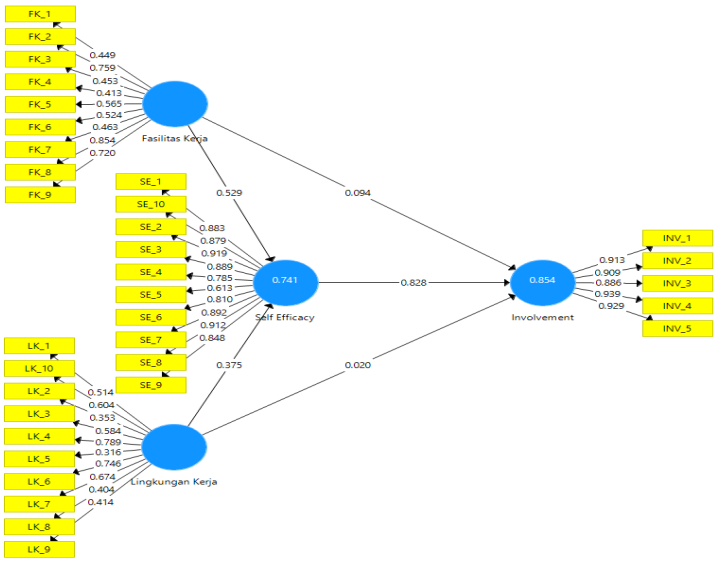


Gambar 4.2

Path Diagram

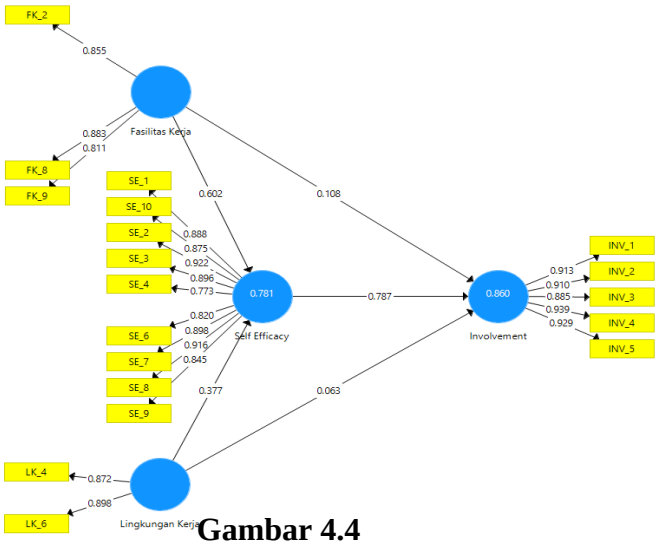
Analisis memiliki dua model dalam evaluasi model. Model luar adalah model reflektif yang menilai reliabilitas konstruk dan validitas (validitas

konvergen dan diskriminan). Tiga kriteria digunakan untuk mengevaluasi model luar: Validitas Konvergen (*Convergent Validity),* Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) atau dengan menggunakan rerata ekstraksi varian *(Average Variance Extracted)*, Reliabilitas Konstruksi, yang diukur dengan Reliabilitas Komposit, dan *Cronbach Alpha* (Setiawan & Utomo, 2024). Item pertanyaan yang memiliki nilai faktor loading < 0,5 maka item pertanyaan harus dieliminasi dari model penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.3
Outer model sebelum di modifikasi

Berdasarkan model penelitian sebelumnya, maka diketahui bahwa beberapa nilai factor loading dibawah <0,5, maka harus di eliminasi atau dihapus dari model. Berikut model penelitian yang setelah di modifikasi atau item pertanyaan yang dihapus :



Gambar 4.4
Outer model setelah di modifikasi

Berdasarkan model penelitian sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa item pertanyaan yang di eliminasi atau dihapus dari model penelitian yaitu FK_1, FK_3, FK_5, FK_6, FK_7, LK_1, LK_2, LK_3, LK_5, LK_7, LK_8, LK_9, SE_5.

4.5.1 Uji Validitas

4.5.1.1.Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dari model pengukuran yang menggunakan indikator-indikator, dengan menggunakan kuadrat terkecil parsial, validitas konvergen dari model pengukuran yang menggunakan indikator-indikator yang mencerminkan dinilai dengan melihat seberapa baik skor konstruk yang ditentukan berkorelasi dengan skor item atau komponen. Nilai faktor pengisi masing-masing indikator pada variabel penelitian digunakan untuk menguji validitas convergent penelitian. Berikut nilai outer loading variabel-variabel dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Nilai Outer Loading Variabel

Variabel	Kode Item	Outer Loading	Batas	Ket	AVE	Batas	Keterangan
Self Efficacy (SE)	SE_9	0,845	0,50	Valid	0,759	0,5	Valid
	SE_10	0,875	0,50	Valid			
Work Involvement (INV)	INV_1	0,913	0,50	Valid	0,838	0,5	Valid
	INV_2	0,910	0,50	Valid			
	INV_3	0,883	0,50	Valid			
	INV_4	0,939	0,50	Valid			
	INV_5	0,929	0,50	Valid			
Lingkungan Kerja (LK)	LK_4	0,872	0,50	Valid	0,784	0,5	Valid
	LK_6	0,898	0,50	Valid			
Self Efficacy (SE)	SE_1	0,888	0,50	Valid	0,759	0,5	Valid
	SE_2	0,922	0,50	Valid			
	SE_3	0,896	0,50	Valid			
	SE_4	0,773	0,50	Valid			
	SE_6	0,820	0,50	Valid			
	SE_7	0,898	0,50	Valid			
	SE_8	0,916	0,50	Valid			
Fasilitas Kerja (FK)	FK_1	0,855	0,50	Valid	0,723	0,5	Valid
	FK_8	0,883	0,50	Valid			
	FK_9	0,811	0,50	Valid			

Sumber Data Primer diolah (2025)

Hasil pengujian pada tabel 4.10 tentang uji validitas variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, *self-efficacy*, *work involvement* menunjukkan bahwa semua item variabel memiliki nilai *factor loading* diatas 0,5, sehingga semua item variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan *work involvement* yang artinya alat ukur yang digunakan sesuai untuk mengukur data penelitian dan kredibilitasnya dapat dipercaya.

4.5.1.2.Uji *Discriminant Validity*

Sejauh mana suatu konstruk atau variabel benar-benar berbeda dari konstruk atau variabel lainnya dikenal sebagai validitas diskriminan. Dengan

demikian, validitas diskriminan yang tinggi menunjukkan bahwa suatu konstruk atau variabel adalah unik dan dapat menangkap beberapa fenomena yang tidak dapat diukur dengan pengukuran lain (Hair *et al.*, 2017). Berikut hasil Uji Diskriminant Validity:

Tabel 4.11

Uji *Discriminant Validity*

Item	**Fasilitas kerja**	***Work Involvement***	**Lingkungan Kerja**	***Self efficacy***
FK_2	**0.855**	0.757	0.496	0.679
FK_8	**0.883**	0.745	0.639	0.841
FK_9	**0.811**	0.496	0.372	0.557
INV_1	0.691	**0.913**	0.580	0.788
INV_2	0.745	**0.910**	0.702	0.862
INV_3	0.709	**0.885**	0.594	0.845
INV_4	0.789	**0.939**	0.727	0.896
INV_5	0.729	**0.929**	0.657	0.834
LK_4	0.516	0.629	**0.872**	0.593
LK_6	0.560	0.637	**0.898**	0.718
SE_1	0.774	0.770	0.702	**0.888**
SE_10	0.749	0.795	0.688	**0.875**
SE_2	0.725	0.845	0.669	**0.922**
SE_3	0.704	0.839	0.664	**0.896**
SE_4	0.618	0.642	0.492	**0.773**

Item	Fasilitas kerja	*Work Involvement*	Lingkungan Kerja	*Self efficacy*
SE_6	0.706	0.823	0.678	**0.820**
SE_7	0.739	0.845	0.642	**0.898**
SE_8	0.725	0.851	0.657	**0.916**
SE_9	0.768	0.817	0.616	**0.845**

Berdasarkan tabel 4.11 validitas diskriminan menujukkan nilai *factor loading* >0,5 yang artinya seluruh variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

4.5.2.1 Composite Reliability

Komponen reliabilitas komposit digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Variabel yang memiliki nilai reliabilitas komposit dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil uji *composite reliability* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12
Nilai Composite Realibility

Variabel	Composite Realibility	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,886	Reliable
Lingkungan Kerja	0,879	Reliable

Self efficacy	0,966	Reliable
Work Involvement	0,963	Reliable

Sumber Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* diatas 0,70 dapat diartikan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, *self efficacy* dan *work involvement* dapat dikatakan reliabel. Hasil penelitian *composite reliability* dapat disimpulkan *consistency reliability* yang tinggi.

4.5.2.2 *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi akurasinya. Ketika tanggapan terhadap suatu pertanyaan stabil atau konsisten sepanjang waktu, dapat dikatakan bahwa pertanyaan itu dapat diandalkan. Karena ingin mengidentifikasi instrument yang skornya mencakup beberapa nilai, uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach's alpha*, dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,7. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha* sebagai berikut :

Tabel 4.13
Nilai *Cronbach alpha*

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,811	Reliable
Lingkungan Kerja	0,725	Reliable
Self efficacy	0,960	Reliable
Work Involvement	0,952	Reliable

Sumber Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* >0,70 maka dapat diartikan bahwa seluruh item penelitian variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, *self efficacy*, dan *work involvement.* Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa level *internal consistency reliability* yang tinggi.

4.6 Hasil Inner Model atau Struktur Model

Model internal memberikan penjelasan teoretis tentang bagaimana variabel laten berinteraksi satu sama lain. Model struktural variabel dependen dinilai dengan *R-squared*. Menghitung R-kuadrat untuk setiap variabel laten dalam model PLS adalah langkah pertama dalam menilai model PLS. Perubahan nilai *R-square* dapat diamati untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Proses evaluasi model struktural (*inner model*) terdiri dari beberapa tahap: pengujian kolinieritas, pengujian signifikansi hubungan pada model struktural, dan pengukuran nilai R2. Nilai kolinieritas diuji dengan statistik VIF, yang harus lebih besar dari 0,2 tetapi tidak lebih besar dari 5. Jika nilai yang diperoleh kurang dari 0,2 dan atau lebih besar dari 5, konstruk harus dianggap dieliminasi atau dihilangkan dari model structural (Marliana, 2020). Berikut hasil *Inner model* dalam penelitian ini sebagai berikut :

4.6.1 R-Square

R-Square adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar varians dari variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen

(eksogen). Nilai R2 digunakan untuk mengevaluasi kekuatan prediktif model struktural, di mana semakin tinggi nilai R2, semakin banyak varians dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model (Hair *et al.*, 2017). Berikut hasil uji R Square dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.14
Nilai *R-Square*

Variabel	*R-Square*
FK & LK &SE > *Work Involvement*	0,860
FK & LK > *Self efficacy*	0,781

Sumber Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.14, nilai R-Square untuk variabel *involvement* adalah 0,860. Hal ini berarti bahwa 0,860, atau 86% **variasi *work involvement* dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy,*** sedangkan sisanya sebesar 14% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel *self efficacy* adalah 0,781, yang menunjukkan bahwa 78,1% **variasi *self efficacy* dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja dan lingkungan kerja,** sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 *Predictive relevance* (Q2)

Predictive relevance (Q2) adalah ukuran yang digunakan dalam PLS-SEM untuk mengevaluasi kemampuan model untuk memprediksi data yang diamati dari konstruk dependen (endogen). Nilai-nilai Q2 menunjukkan seberapa baik

model dan parameternya dapat merekonstruksi nilai-nilai yang diamati. Nilai Q2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang relevan, sedangkan nilai Q2 kurang dari 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediksi terhadap variabel endogen *(*Hair *et al.,* 2017).

Tabel 4.15

Predictive relevance (Q2)

Q2	Standard	Keterangan
0,969	> 0	Relevan

Sumber Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan hasil nilai Q2 sebesar 0,969 > 0,05 yang artinya model memiliki kemampuan prediksi yang relevan.

4.6.3 Hasil Uji *F-Square*

Uji F bertujuan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama. Berikut hasil uji F dalam penelitian :

Tabel 4.15

Hasil Uji F-Square

	Fasilitas Kerja	Lingkungan Kerja	*Self Efficacy*	*Work Involvement*
Fasilitas Kerja			1,043	0,026
Lingkungan Kerja			0,410	0,013

Self efficacy				0,971
Involvement				

Sumber Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,026 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening berpengaruh secara simultan terhadap *work involvement* karyawan. Selanjutnya, hasil *F-square* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05, yang berarti bahwa lingkungan kerja secara bersama-sama dengan fasilitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *self efficacy* dan *work involvement* karyawan.

4.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
***Path Coefficients* Metode PLS**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
FK>INV	0,108	0,705	0,481	H1 Ditolak
LK>INV	0,063	0,878	0,380	H2 Ditolak
FK>SE	0,602	5,758	0,000	H3 Diterima
LK>SE	0,377	3,417	0,001	H4 Diterima

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
SE>INV	0,787	5,055	0,000	H5 Diterima
FK>INV>SE	0,474	3,759	0,000	H6 Diterima
LK>INV>SE	0,297	2,732	0,007	H7 Diterima

Sumber Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui hubungan variabel independen dengan dependen sebagai berikut :

a. **Hipotesis 1 menyatakan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement* pada karyawan PT. Saprotan Utama.**

   Fasilitas kerja memberikan pengaruh dengan nilai *original sample* 0,108, *t-statistic* 0,705, dan *p-value* 0,481. Nilai *t-statistic* yang berada dibawah ambang batas 1,96 serta *p-value* yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya, fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap *work involvement* karyawan.

b. **Hipotesis 2 menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *work involvement* pada karyawan PT. Saprotan Utama.**

   Lingkungan kerja memberikan pengaruh dengan nilai *original sample* 0,063, *t-statistic* 0,878, dan *p-value* 0,380. Karena nilai *t-statistic* dibawah 1,96 dan *p-value* melebihi 0,05, maka pengaruh lingkungan kerja terhadap *work involvement* tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua tidak berpengaruh atau ditolak.

c. **Hipotesis 3 menyatakan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap *self efficacy* pada karyawan PT. Saprotan Utama.**

Fasilitas kerja memberikan pengaruh dengan nilai *original sample* 0,602, *t-statistic* 5,758, dan *p-value* 0,000. Nilai *original sample* yang tinggi menunjukkan hubungan positif yang kuat, sementara *t-statistic* yang melebihi 1,96 dan *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 membuktikan pengaruh signifikan. Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, semakin tinggi pula *self efficacy* karyawan.

d. **Hipotesis 4 menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy* pada karyawan PT. Saprotan Utama**

Lingkungan kerja memberikan pengaruh dengan nilai *original sample* 0,377, *t-statistic* 3,417, dan *p-value* 0,001. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin meningkat pula *self efficacy* karyawan.

e. **Hipotesis 5 menyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap *work involvement* pada karyawan PT. Saprotan Utama**

Self efficacy memberikan pengaruh dengan nilai *original sample* 0,787, *t-statistic* 5,055, dan *p-value* 0,000. Nilai koefisien yang besar serta signifikansi statistik membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh kuat terhadap *work involvement.* Dengan kata lain, semakin tinggi *self efficacy* karyawan, semakin tinggi pula tingkat *work involvement.*

f. Hipotesis 6 menyatakan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap *work involvement* dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Saprotan Utama

Fasilitas kerja melalui *self efficacy* terhadap *work involvement* memberikan pengaruh dengan nilai *original sample* 0,474, *t-statistic* 3,759, dan *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memediasi hubungan antara fasilitas kerja dan *work involvement.* Artinya, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, semakin tinggi pula *work involvement* karyawan apabila mereka memiliki *self efficacy* yang kuat.

g. Hipotesis 7 menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap *work involvement* dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Saprotan Utama

Lingkungan kerja melalui *self efficacy* terhadap *work involvement* memberikan pengaruh dengan nilai *original sample* 0,297, *t-statistic* 2,732, dan *p-value* 0,007. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi *work involvement* karyawan apabila didukung oleh *self efficacy.*

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *Work Involvement*

Dari analisis SEM PLS menunjukkan variabel fasilitas kerja terhadap *work involvement* memiliki nilai *p value* sebesar 0,481 > 0,05 (alpha) artinya H1 tidak diterima sehingga fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap *work involvement.*

Penelitian oleh (Praptiwi & Amalya, 2025), menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work involvement.* Meskipun dianggap sebagai faktor penentu kinerja, fasilitas kerja lebih berperan dalam mempelancar proses kerja dan meningkatkan produktivitas. Bahkan dalam kondisi fasilitas yang sederhana, karyawan tetap mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian lain oleh (A. Yani, 2023), semua fasilitas yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian masih digunakan dengan sebaik mungkin oleh karyawan. Karyawan dapat berbagi tugas dengan menggunakan fasilitas tersebut. Karena fasilitas yang tersedia masih dapat digunakan oleh karyawan, fasilitas tidak berdampak pada keterlibatan karyawan. Hasil penelitian lain oleh (Cipta & Hwihanus, 2024), fasilitas kerja tidak terdapat pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja, meskipun fasilitas tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, dampak positif keterlibatan kerja bisa dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Involvement*

Dari analisis SEM PLS menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap *involvement* memiliki nilai *p value* sebesar 0,380 > 0,05 (alpha) artinya H2 tidak dapat diterima sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *work involvement.* Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *work involvement.* Menurut (Ardiansyah & Artadita, 2021), menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan adalah positif. Akan tetapi, meskipun ada hubungan arah yang positif, pengaruh lingkungan kerja tidak mempengaruhi

keterlibatan karyawan. Penelitian lain oleh (Guadie, 2020), kenyamanan fisik atau lingkungan kerja dengan koefisien beta tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Variabel lain yang mempengaruhi yaitu kohesi rekan kerja otonomi ditemukan sebagai faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan secara signifikan. Peneliti lain oleh (Zukrianto & Yanti, 2024b), menyebutkan pegawai dapat merasa tertekan atau tidak puas karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, yang dapat mengganggu keterlibatan kerja mereka.

4.7.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *Self Efficacy*

Dari analisis SEM PLS menunjukkan variabel fasilitas kerja terhadap *self efficacy* memiliki nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,05 (alpha) artinya H3 dapat diterima sehingga fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Fasilitas didefinisikan sebagai sarana yang diberikan kepada perusahaan untuk membantunya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan alat atau sarana pendukung yang beragam dalam bentuk, jenis, dan manfaatnya, dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan *(Rosmanidar et al.,* 2022) Untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan mereka dan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja (Monde *et al.,* 2022). Fasilitas kerja adalah bentuk pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan produktivitas mereka (Soetiksno *et al.,* 2024). Hasil dari peneliti lain oleh (Oktarini, 2024), fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

pegawai Kantor Desa Tengkudak, yang berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja di kantor, semakin baik *self efficacy* pegawai di kantor. Hasil dari peneliti lain oleh (Neni, 2022), dengan menggunakan kuesioner, setiap pernyataan pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT telah diuji kelayakannya, ditemukan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan *self efficacy* pegawai Disperindag. Hasil dari penelitian lain oleh (Rahmi, 2020), dalam kantor pelayanan pajak pratama pelanbaru Senapelan, efikasi diri sangat dipengaruhi oleh fasilitas kerja.

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy*

Dari analisis SEM PLS menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap *self efficacy* memiliki nilai *p value* sebesar 0,001 < 0,05 (alpha) artinya H4 dapat diterima sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Kondisi kerja yang efektif dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi kondisi kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak buruk pada kondisi perusahaan (Aryana & Suwandana, 2024). Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, lingkungan tempat karyawan bekerja, peraturan yang digunakan baik secara individu maupun kelompok, dan metode kerja yang digunakan. Lingkungan kerja sangat penting untuk hasil kinerja karyawan (Nasir & Syahid, 2023). lingkungan kerja mencakup banyak aspek manajemen organisasi. Ini mencakup lingkungan fisik tempat kerja serta lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja (Abun, Magallanes, *et al.*, 2021).

Hasil peneliti lain oleh (Sofiatun & Mansyur, 2021), bukti bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja. Tempat kerja yang nyaman dengan tata letak, ventilasi, dan kenyamanan fisik dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Penelitian lain oleh (Yuliandari & Yuwono, 2025),menyebutkan, dengan lingkungan kerja sekolah yang baik dan mendukung, seorang guru akan lebih merasa percaya diri ketika menyelesaikan tugasnya. Peneliti lain oleh (Artha, 2015), menyimpulkan lingkungan kerja dan system social mempengaruhi perilaku manusia melalui mekanisme psikologis dari system diri. Oleh karena itu, teori kognitif sosial berpendapat bahwa faktor-faktor seperti kondisi ekonomi, status sosial ekonomi, dan struktur Pendidikan serta keluarga tidak mempengaruhi perilaku manusia secara langsung. Sebaliknya, mereka lebih mempengaruhi terhadap aspirasi rakyat, efikasi diri, standar pribadi, keadaan emosional, dan pengaruh peraturan diri lainnya.

4.7.5 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Work Involvement*

Dari analisis SEM PLS menunjukkan variabel *self efficacy* terhadap *work involvement* memiliki nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,05 (alpha) artinya H5 dapat diterima sehingga *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work involvement. Self-efficacy* dianggap sebagai komponen penting yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Misalnya, individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam perilaku, kognitif, dan motivasi daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah (Benlahcene *et al.*, 2024). *Self*

efficacy memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipahami dari berbagai sudut pandang, seperti bahwa kepuasan kerja merupakan jenis reaksi seorang karyawan terhadap kondisi tempat kerja mereka, kepuasan kerja biasanya ditentukan oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap individu di tempat kerja (Ramadhan, 2023). *Self efficacy* memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ini karena jika seseorang memiliki keyakinan diri sendiri, mereka akan percaya diri bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasannya dengan tepat waktu (Angriani & Suhartini, 2024). Hasil dari peneliti lain oleh (N. Yusnita, 2020). Seperti yang ditunjukkan efikasi diri terhadap komitmen profesional melalui keterlibatan kerja yang ada, keterlibatan kerja memberikan dampak positif terhadap efikasi diri terhadap komitmen professional. Peneliti lain oleh (Rubianto & Kembaren, 2023), juga menyebutkan bahwa di mana keterlibatan kerja sangat berkorelasi dengan efikasi diri kerja. Efikasi diri kerja cukup tinggi dalam berbagai konteks selama pandemi. Ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri kerja masih menjadi prediktor penting selama dan sebelum pandemi, terutama untuk pekerjaan jarak jauh. Penelitian oleh (Wiyanto *et al.*, 2024). Meneliti bagaimana di organisasi publik lokal dipengaruhi oleh efikasi diri, pengembangan karier, dan keterlibatan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan meningkatkan kinerja dan keterlibatan kerja karyawan.

4.7.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap *Work Involvement* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening.

Dalam analisis SEM PLS menunjukkan variabel fasilitas kerja terhadap *involvement* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening memiliki nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,05 (alpha) artinya H6 dapat diterima sehingga fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *work involvement* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Sarana kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka, yang dapat memperlancar dan memudahkan pelaksanaan tugas tersebut (Yansen & Situmorang, 2022). *Self efficacy* adalah suatu bentuk keyakinan seseorang terhadap suatu tugas tertentu. Orang yang memiliki keyakinan ini akan berusaha untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas (Mubyl & Sari, 2023). Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang pada diri mereka sendiri, semakin besar kemungkinan mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan secara efektif, karena mereka percaya pada kemampuan mereka untuk mengendalikan tuntutan pekerjaan (Fayaz & Gulzar, 2025). Peneliti lain oleh (Jasim & Firdausy, 2024), menyimpulkan kualitas fasilitas kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan dengan melibatkan karyawan dalam semua kegiatan organisasi, baik di dalam maupun di luar perusahaan, memberikan forum bagi karyawan untuk berinteraksi sesama karyawan, dan memiliki kemampuan untuk menjembatani manajemen tingkat atas dengan karyawan, yang menghasilkan hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan. Peneliti lain oleh (A. N. L. Putri & Frianto, 2022), ada kemungkinan bahwa semakin efektif karyawan PT PELNI (Persero)

Surabaya, semakin terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasil peneliti lain oleh (Jasim & Firdausy, 2024), menunjukkan bahwa karyawan yang sangat produktif cenderung lebih percaya diri dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka, dan mereka juga cenderung lebih terlibat di tempat kerja mereka

4.7.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Involvement* Dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening.

Dalam analisis SEM PLS menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap *work involvement* dan *self efficacy* sebagai variabel interveving memiliki nilai *p value* sebesar 0,007 < 0,05 (alpha) artinya H7 dapat diterima sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *work involvement* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening.

Setiap kinerja yang baik dihasilkan oleh individu yang terlibat, dan *involvement* didefinisikan sebagai pekerjaan dan ekspresi diri yang dipilih seseorang secara bersamaan dalam perilaku tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan peran aktif penuh (Siswanto *et al.,* 2020). *Self-efficacy* berdampak positif pada lingkungan kerja. Jika karyawan merasa penting apa yang mereka lakukan, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena mereka memiliki lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka (Saputri & Lestariningsih, 2021). Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap perusahaan atau prinsip-prinsipnya disebut keterlibatan karyawan. Karyawan yang terlibat dengan baik akan memberikan

lebih banyak perhatian kepada perusahaan dan lebih termotivasi untuk bekerja sama dengan orang lain untuk meningkatkan kinerja mereka (Fatimah *et al.*, 2021). Hasil penelitian lain oleh (Wardani *et al.*, 2024), hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif di sekolah secara parsial mempengaruhi keterlibatan kerja dan pengembangan diri guru di SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Suasana kerja yang positif di sekolah dapat mendorong guru untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman satu sama lain, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk menjadi lebih baik. mereka untuk terus memperoleh pengetahuan dan kemajuan. Penelitian lain oleh (Widadsari, 2024), menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *involvement* pengaruh positif pada hubungan ini dapat diartikan semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi pula terjadinya *involvement.* Penelitian lain oleh (Uppathampracha & Liu, 2022), menambahkan kecerdasan emosional sangat penting untuk meningkatkan kenyamanan karyawan saat menghadapi kejadian tak terduga. Perubahan dalam indikator kesejahteraan, seperti keterlibatan, terkait erat dengan perubahan kecerdasan emosional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang sudah dijabarkan maka kesimpulan yang dapat dituliskan dalam penelitian ini adalah :

1. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap *work involvement* pada karyawan PT. Saprotan Utama Semarang
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *work involvement* pada karyawan PT. Saprotan Utama Semarang.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pada PT. Saprotan Utama Semarang.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pada karyawan PT. Saprotan Utama Semarang.
5. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work involvement* pada karyawan PT. Saprotan Utama Semarang.
6. Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap *work involvement* dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Saprotan Utama Semarang.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *work involvement* dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Saprotan Utama Semarang.

5.2 Keterbatasan

1. Pengumpulan data melalui kuesioner online kurang berjalan optimal karena memerlukan waktu yang cukup lama, disebabkan oleh tingkat kesibukan karyawan di PT. Saprotan Utama.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa jawaban responden untuk variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai yang fluktuatif.
3. Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara singkat dan segera ditarik kembali membuat responden memiliki keterbatasan waktu untuk mengisi, sehingga jawaban yang diberikan kurang mendalam.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan dan peneliti mendatang adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

a. Variasikan Fasilitas Kerja secara Menyeluruh

Perusahaan disarankan untuk memvariasikan fasilitas kerja melalui pemeliharaan rutin, penambahan sarana modern dan inovatif, serta penyesuaian dengan kebutuhan masing-masing divisi. Selain itu, aksebilitas dan kenyamanan fasilitas juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, merasa didukung, dan semakin terlibat dalam pekerjaannya.

b. Pertahankan dan Kembangkan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang sudah baik dengan melakukan pemantauan secara berkala, serta mengembangkan aspek-aspek pendukung seperti program kebersamaan, kegiatan peningkatan komunikasi, dan pelatihan *soft skill*. Dengan demikian, suasana kerja yang kondusif dapat terus terjaga.

c. Perhatikan Divisi dengan Jumlah Karyawan Terbesar

Karena divisi promosi merupakan divisi dengan jumlah tenaga kerja terbanyak, perusahaan perlu memberi perhatian khusus untuk memastikan kelengkapan fasilitas dan kenyamanan kerja pada divisi tersebut tetap terjaga agar kinerja dan keterlibatan karyawan tetap optimal.

2. Saran untuk Peneliti Mendatang

a. Kembangkan Penelitian dengan Variabel Tambahan

Penelitian lanjutan dapat memperkaya model dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau motivasi untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja.

b. Perhatikan Waktu Pelaksanaan Pengambilan Data

Sebaiknya pengumpulan data dilakukan pada waktu kerja yang representatif, tidak berdekatan dengan libur panjang atau masa cuti, agar kondisi psikologis dan keterlibatan karyawan tercermin secara objektif.

c. Gunakan Pendekatan Metode Campuran

Penelitian mendatang dapat memanfaatkan gabungan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, terutama dalam memahami pengalaman subjektif karyawan terhadap fasilitas dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA (1,15)

Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2021). *Servant leadership and academics outcomes in higher education: The role of job satisfaction. International Journal of Organizational Analysis*, *29*(3), 562–584. https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1923

Abun, D., Magallanes, T., Marlene, T. N., Fredoline, J. P., & Madamba, M. B. (2021). *Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *10*(7), 129–141. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1459

Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). *Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *10*(7), 01–15. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470

Abun, D., & R. Macaspac, L. G. (2023). *Promoting Innovative Work Behavior Through Innovative Work Environment*. Divine Word International Journal of Management and Humanities.

Adelliani, F. P., Fatimah, N., Sari, A. K., Suwangsih, I., & Zargar, N. A. (2023). *The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on The Work Productivity*. Asian Journal of Entrepreneurship and Family Business.

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(1), 195–201. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567

Akbar, Ach. K. I., Praja, Y., & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor DPUPP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, *3*(2), 212. https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4789

Akter, H., Sentosa, I., Hizam, S. M., Ahmed, W., & Akter, A. (2021). Finding the Contextual Gap Towards Employee Engagement in Financial Sector: A Review Study. *International Journal of Academic Research in Business*

and Social Sciences, *11*(5), Pages 737-758. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i5/9847

Amanda, C., Suyono, H., & Diponegoro, A. M. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Dukungan Sosial Menggunakan SEM. *Psyche 165 Journal*, 211–216. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.81

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian*.

Angriani, R., & Suhartini, E. (2024). *Pengaruh beban kerja dan self efficacy terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di RS Islam Faisal Makassar*.

Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *BUDIMAS : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*(2). https://doi.org/10.29040/budimas.v3i2.2412

Aprillianti, S. W., & Dewi, D. K. (2022). Hubungan antara *Self-Efficacy dengan Prestasi Belajar pada siswa di SMA X*. *13*.

Ardiansyah, A., & Artadita, S. (2021). *The Effects of The Work Environment and Work Discipline on Employee Perfomance Engagments as Intervening*.

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 1–9. https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57

Artha, S. D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Sma Swasta di Kota Bekasi*.

Aryana, I. N., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh self efficacy di Hotel Tjampuhan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *13*(6), 967. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i06.p04

Azhari, A., Yusniar, Y., & Chadafi, M. F. (2022). *Pengaruh self efficacy, iklim organisasi, quality of work life terhadap kepuasan dan kinerja karyawan*.

Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). *Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, *5*(2), 329. https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156

Benlahcene, A., Mohamed Abdelrahman, R., Ahmed, M., & Aboudahr, S. M. F. M. (2024). *A pathway to engagement: The mediating role of self-efficacy between interpersonal relationships and academic engagement. Cogent Psychology*, *11*(1), 2330239. https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2330239

Ciavolino, E., Angelelli, M., Sternativo, G. A., De Carlo, E., Catalano, A. A., & Ingusci, E. (2024). *A higher-order job crafting mediation model with PLS-SEM: Relationship between organizational identification and communication satisfaction. Soft Computing, 28*(23–24), 13781–13796. https://doi.org/10.1007/s00500-024-09667-2

Cipta, H. & Hwihanus. (2024). *The Role of Work Facilities, Employee Engagement, and Work Ethic in Enhancing Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Factor at CV. Anugerah Tirta Persada Pangkalan Bun. International Journal of Science and Society*, *6*(2), 615–629. https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i2.1187

Clarissa, C., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(3), 683–691. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19762

Clifford, N. (2018). *Investigating the effect Locus of Control, Irrational Beliefs and Self-Efficacy have on Anxiety levels of University Students.*

Daryanti. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Omahe Bakpia Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.

Donley, J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *Nurse Leader*, *19*(6), 585–589. https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.08.009

Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, *6*(1), 47. https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781

Fatimah, nuzulul, Tahir, N., Ali Ahmad, M., Batool, A., Gul, A., & Fareed, A. (2021). *The role of mediation on work practices and employee involvement. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *3*(1).

Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Building belief, achieving balance: How organizational climate fosters self-efficacy for a fulfilling work–life. *IIM*

Ranchi Journal of Management Studies, *4*(1), 72–97. https://doi.org/10.1108/IRJMS-06-2024-0054

Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). *Decent Work, Work Motivation, Work Engagement and Burnout in Physicians. International Journal of Applied Positive Psychology*, *5*(1–2), 13–35. https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5

Firmansyah, D. & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, *1*(2), 85–114. https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1076–1091. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091

Guadie, H. (2020). The Effect of Work Environment on Employees' Engagement (Case of University of Gondar, Bahir Dar University and Debre Tabor University). *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3694317

Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *12*(2), 653–661. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465

Haifa, N. M., Indah Nabilla, Virda Rahmatika, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan dan bahasa*, *2*(2), 256–270. https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second edition). SAGE.

Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Siregar, F. H. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X*.

Hazmi, C. R. V. A., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, *1*(2), 282–297. https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297

Hidayati, T., Erwandha, A. Z., Tito, D. M., Anabella, L. V., & Hisana, S. S. (2024). *Pengaruh Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*.

Indriyanti, V. P., & Solehudin, S. (2024). The Influence Facility Work on The Employee's Performance of Vocational High School of Rosma Karawang District. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *10*(3), 384. https://doi.org/10.22441/jimb.v10i3.30380

Irwan, & Adam, K. (2015). *Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)*.

Jasim, T. Y., & Firdausy, C. M. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *9*(1).

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *4*(1), 1–14. https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376

Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia)*. *13*.

Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(3), 221–229. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19

Khafidz, ahmad & M. Sulhan. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, *1*(4), 43–54. https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1212

Kumar, Mr. S. J., Dr. Deepak, & Rani, D. M. G., Dr. Mamta. (2025). Digital Fatigue and Employee Engagement in Hybrid Work: A Multilevel Perspective. *Economic Sciences*, *21*(1), 795–803. https://doi.org/10.69889/a1my9b22

Laia, T. (2024). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan*. *7*(2).

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *3*(2).

Lubis, E. H., Sutanto, A. T., & Rostina, C. F. (2023). The Influence of Work Environment and Work Facilities on Job Satisfaction with Motivation as an Intervening Variable in Regional Revenue Agency Labuhan Batu. *International Journal of Research and Review*, *10*(2), 627–634. https://doi.org/10.52403/ijrr.20230275

Mahesti, N. G. (2019). *Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responbility*.

Malalia, I., Oktaviani, V., Damayanti, F., Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2024). *Relationship between work facilities and work discipline on employee performance*. *11*(4).

Marliana, R. R. (2020). *Partial Least Squares-STtructural Equation Modeling pada Hubungan antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0*.

Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, *7*(4), 1080–1087. https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703

Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *3*(01), 44–53. https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1123

Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan*. *3*(2).

Mubyl, M., & Sari, W. P. (2023). *Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja*. *9*(1).

Nasir, M. A., & Syahid, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. *2*.

Nasution, L. M. (2017). *Statistik Deskriptif*. *14*(1).

Neni, T. S. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI NTT*.

Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., & Imbari, S. (2020). *The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*. *11*(1).

Nusrang, M., Muh. Fahmuddin, & Hardianti Hafid. (2023). Penerapan Metode Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dalam Mengevaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi PDRB di Indonesia. *SEMINAR NASIONAL DIES NATALIS 62*, *1*, 543–548. https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.1088

Oktarini, L. N. (2024). Pengaruh Self Efficacy, On-the-Job Training dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa. *Jurnal Manajemen*.

Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaitta, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah*. *3*(2).

Praptiwi, S., & Amalya, W. R. (2025). *The Effect Of Work Facilities, Work Motivation and Leadership Style on The Performance of Employees at The Tanjung Karang Religious Court Office*.

Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT. Multi Elektriksejahtrindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *3*(1), 14–26. https://doi.org/10.35968/ew7x0w27

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *5*(3), 276–286. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485

Purnomo, C. B., & Wulandaru, D. R. (2024). *Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja tim dengan dimediasi oleh komitmen karyawan dan perilaku kewargaan organisasional*.

Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh Self-efficacy terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement pada Karyawan*. *10*.

Putri, A. S. D., & Maimun, M. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada PT UP3 Surakarta. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *5*(4), 453–470. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i4.2282

Putri, H. A. K., & Prasetyaningrum, S. (2023). Dampak efikasi diri akademik terhadap keterlibatan siswa pada remaja. *Cognicia*, *11*(2), 99–105. https://doi.org/10.22219/cognicia.v11i2.28486

Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, *1*(2), 77–84. https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i2.93

Rahman, Moh. Abd., & Maysaroh, S. (2020). Effect of work life policy, work involvement and conflict of working family to turnover intentions on employees. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, *1*(2), 213–233. https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.506

Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PEKANBARU SENAPELAN. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, *2*(1), 56–62. https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2359

Ramadhan, N. D. (2023). *Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction*. *11*.

Rambe, M., Universitas Prima Indonesia, Rostina, C. F., Universitas Prima Indonesia, Sofiyan, S., Universitas Prima Indonesia, Tua Siregar, R., & Universitas Prima Indonesia. (2023). *The Influence of Work and Communication Facilities on Employee Performance at The Education Department of Labuhan Batu with Motivation as an Intervening Variable. International Journal of Current Science Research and Review*, *06*(02). https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i2-42

Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*.

Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(4), 509–522. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361

Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, *2*(4), 49–61. https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1389

Ronaldo, R. (2022). Analisis pengaruh reward, efikasi diri terhadap kinerja dengan targeting sebagai variabel intervening pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, *5*(3), 288–303. https://doi.org/10.37504/map.v5i3.437

Rosmanidar, E., Ahsan, M., Al-Hadi, A. A., & Thi Minh Phuong, N. (2022). Is it fair to assess the performance of Islamic banks based on the conventional bank platform? *ULUL ALBAB Jurnal Studi Islam*, *23*(1), 1–21. https://doi.org/10.18860/ua.v23i1.15473

Rubianto, L., & Kembaren, E. M. (2023). Occupational self-efficacy as a predictor of work engagement employees working telecommuting during the covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *11*(1), 13–18. https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.21329

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, *6*(1), 849–858. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011

Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *2*(3).

Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, *6*(1). https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788

Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). *Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya*. *10*.

Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Self-efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada IBIS STYLES BALI BENOA HOTEL*.

Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 185–199. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621

Setiawan, D., & Utomo, P. E. P. (2024). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi dengan Pendekatan HOT-FIT Model. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*.

Sfeir, E. K. (2022). *Impact of interpersonal influences on Employee engagement and Psychological contract: Effects of guanxi, wasta, jeitinho, blat and pulling strings* (No. arXiv:2209.05592). arXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2209.05592

Shin, O. Y., Hong, Y.-R., & Lee, H.-J. (2025). Effects of Parenting Stress and Work Environment on Female Nurses' Job Embeddedness: Does Job Engagement Play a Mediating Role? *Iran J Public Health*, *54*.

Sidik, H. A. B., & Aziz, S. (2022). *Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Karunia Berlian)*. *1*(2).

Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, *12*(1), 84–93. https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978

Siroj, A. R., Fatimah, Afgani, W., Septaria, D., & Zahira, G. (2024). *Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data*. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran.

Siswanto, D. J., Basalamah, S., Mus, A. R., & Semmaila, B. (2020). Transformational leadership, trust, work involvement, soldier's job satisfaction. *Management Science Letters*, 3143–3150. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.008

Soetiksno, A., R. Asthenu, J., & Karim, H. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tehoru Kabupaten Maluku Tengah*. JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN.

Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, *11*(2), 189. https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4584

Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, *9*(1), 80–94. https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199

Suhartono, S., & Sari, A. C. (2023). Kemampuan Kualitas Audit Memoderasi Pengaruh Fraud Hexagon terhadap Fraudulent Financial Statements. *Jurnal Bina Akuntansi*, *10*(2), 732–757. https://doi.org/10.52859/jba.v10i2.435

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). *Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier*. *5*.

Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, *1*(1), 14–32. https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i1.p14-32

Suryanto, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group*.

Susianti, O. M. (2024). *Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan*. *9*(1).

Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, *4*(2), 36–49. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278

Uppathampracha, R., & Liu, G. (2022). Leading for Innovation: Self-Efficacy and Work Engagement as Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior. *Behavioral Sciences*, *12*(8), 266. https://doi.org/10.3390/bs12080266

Waluya, S. B., & Asikin, M. (2020). *Analisis Self-Efficacy Dalam Pembelajaran Matematika Dilihat Dari Gender*.

Wardani, N. K., Zulaikha, S., & Santosa, H. (2024). *Pengaruh Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Diri Guru SD Negeri Kecamatan Larangan Kota Tangerang*.

Widadsari, N. R. N. (2024). *Pengaruh Ethical Leadership dan Innovative Work Behavior terhadap Work Engagement Melalui Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi*.

Wijaya, A. D. (2024). Dampak rendahnya self efficacy pada mahasiswa tingkat akhir: Sebuah studi literatur. *Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, *4*(2), 115–126. https://doi.org/10.56185/jubikops.v4i2.768

Wijoyo, H. (2021). *15 Pulications 54 Citations See Profile*.

Wiyanto, J., Ratnaningsih, wi J., & Suratini. (2024). *Self-efficacy, career development, and work engagement on employee performance: Evidence from aviation sector organizations*.

Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). *Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. KARYA MAKMUR LANGGENG KALIMANTAN BARAT*.

Yani, A. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BANK SYARIAH INDONESIA KCP MUARA BULIAN. *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, *3*(1), 1–14. https://doi.org/10.30631/margin.v3i1.1399

Yani, A. G. (2023). Pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, *3*(1), 1–14. https://doi.org/10.30631/margin.v3i1.1399

Yansen, albert, & Situmorang. (2022). *The Effect of Attendance, Work Facilities, and Work Environment on Employee Performance. Management and Sustainable Development Journal*, *4*(2), 103–118. https://doi.org/10.46229/msdj.v4i2.514

Yuliandari, I., & Yuwono, A. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening*. *10*.

Yulika, L., & Efendi, R. (2022). *Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor untuk Pegawai yang Melakukan Kegiatan pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN SUSKA RIAU*.

Yusnita, H. D., Sodik, S., & Kuncoro, T. (2022). Pengaruh Learning Organization dan Self efficacy terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Knowledge Sharing pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*.

Yusnita, N. (2020). *The Role of Job Involvement as an Intervening Between Self-Efficacy and Professional Commitment*.

Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *4*(2), 115–118. https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, *10*, 890400.

Zukrianto, Z., & Yanti, H. Y. (2024a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan. *Indonesian Council of Premier Statistical Science*, *3*(1), 1. https://doi.org/10.24014/icopss.v3i1.31627

Zukrianto, Z., & Yanti, H. Y. (2024b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan. *Indonesian Council of Premier Statistical Science*, *3*(1), 1. https://doi.org/10.24014/icopss.v3i1.31627

LAMPIRAN

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

Perkenalkan, saya Rafif Maulidhan Nuraziz, mahasiswa Program Studi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan, dengan efikasi diri sebagai variabel intervening, di PT Saprotan Utama.

Saya mengundang Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang memerlukan waktu sekitar 5–10 menit. Partisipasi Anda sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. Bersedia menjadi responden.
2. Berusia 17-55 tahun
3. Divisi pekerjaan di PT.Saprotan Utama

Beberapa hal penting yang harus diketahui :

1. Prinsip Kesukarelaan

   Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela dan anonim. Anda bebas untuk berpartisipasi tanpa adanya kewajiban atau keterikatan apa pun.
2. Kerahasiaan Data

   Peneliti akan menjaga kerahasiaan data responden selama proses penelitian. Privasi responden akan dilindungi sesuai dengan standar etika akademik.
3. Manfaat dan Risiko

   Dengan berpartisipasi dalam penelitian ini, Anda dapat mengevaluasi dan mengenali tingkat pemahaman diri. Penelitian ini tidak mengandung risiko yang dapat merugikan Anda.

Apabila terdapat pertanyaan terkait penelitian ini, silakan menghubungi saya melalui email di rafifmaulidhan@gmail.com atau WhatsApp di +6287777279636.

Atas segala perhatian dan partisipasinya dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat peneliti,
Rafif Maulidhan Nuraziz

1. Identitas Responden

a. Nama: ……. (opsional)

b. Jenis Kelamin (berikan tanda centang (v) yang sesuai): Laki – laki Perempuan

c. Usia (berikan tanda centang (v) yang sesuai):

- 17 – 25 tahun
- 26 – 45 tahun
- 46 – 55 tahun

d. Divisi pekerjaan

- Accounting
- Pemasaran
- Benih
- Pabrik
- Promosi

2. Petunjuk Pengisian Berikan jawaban terhadap semua pertanyaan dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan realita. Beri tanda (v) pada kolom yang tersedia untuk pilihan jawaban Anda.

Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

KUESIONER

1. Fasilitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Faslitas kerja yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan					
2.	Saya mendapatkan fasilitas kerja di PT. Saprotan Utama					
3.	Fasilitas yang saya dapatkan sangat membantu saya dalam bekerja					
4.	Fasilitas kerja yang diperoleh membantu dalam mengoptimalkan hasil kerja					
5.	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja yang lengkap					

6.	Saya puas dengan mutu dan peralatan kerja yang saya peroleh					
7.	Semua alat yang di sediakan berfungsi dengan baik					
8.	Peralatan kerja yang disediakan memudahkan memudahkan dalam bekerja					
9.	Semua alat yang digunakan mudah dalam penggunaan					

2. Lingkungan Kerja

No	**Pertanyaan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1.	Hubungan kerja antar atasan dengan karyawan baik					
2.	Hubungan kerja antar para karyawan baik					
3.	Adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan.					
4.	Adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan.					

5.	Perlakuan atasan kepada para karyawan baik.					
6.	Lokasi memiliki peralatan-peralatan dan mesin-mesin teknologi yang memadai dan sesuai standar kerja.					
7.	Karyawan mampu dan terampil dalam mengoperasikan peralatan.					
8.	Lokasi memiliki kondisi ruang kerja dan tingkat penerangan yang baik.					
9.	Lokasi memiliki sirkulasi udara dan suhu yang baik.					
10.	Fasilitas-fasilitas ditempat kerja bersih dan lahan parkir yang aman.					

3. Self efficacy

No	**Pertanyaan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1.	Saya selalu bisa menyelesaikan masalah sulit					

	jika saya berusaha dengan sungguh-sungguh.					
2.	Jika seseorang menentang saya, saya bisa menemukan cara untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.					
3.	Saya mudah untuk tetap fokus pada tujuan saya dan mencapainya.					
4.	Saya yakin bisa menangani kejadian-kejadian tak terduga secara efektif.					
5.	Berkat kecerdikan saya, saya tahu cara menghadapi situasi yang tak terduga.					
6.	Saya bisa menyelesaikan sebagian besar masalah jika saya berusaha dengan cukup keras.					
7.	Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena saya bisa mengandalkan					

	kemampuan saya mengatasi masalah.					
8.	Ketika saya dihadapkan pada masalah, saya biasanya bisa menemukan beberapa solusi.					
9.	Jika saya menghadapi kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya.					
10.	Saya biasanya dapat menangani apa pun yang terjadi pada saya.					

4. Involvement

No	**Pertanyaan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
1.	Saya merasa pekerjaan ini sangat penting bagi saya.					
2.	Saya merasa senang dan antusias dalam menjalankan tugas.					
3.	Saya memikirkan pekerjaan saya bahkan di luar jam kerja.					

4.	Saya terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan.					
5.	Saya merasa pekerjaan saya mencerminkan siapa diri saya.					

Lampiran 2

Skor Jawaban Responden

1. Fasilitas Kerja

FK_1	FK_2	FK_3	FK_4	FK_5	FK_6	FK_7	FK_8	FK_9
4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	5	5	2	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5	3	4	3
4	5	4	4	4	5	4	5	5
3	5	5	5	3	4	2	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5
3	5	4	5	5	5	4	5	5
1	5	5	5	5	5	4	5	5
1	5	5	4	4	5	1	5	3
3	3	5	5	5	5	4	4	4
2	4	4	4	5	5	2	4	1
4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	2	2	4	2	4	4
2	4	2	2	2	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5
2	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	4	5	3	5	1	5	5
3	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	2	4	4	2	4	4
2	4	4	4	2	5	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	2	4	2
1	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	2	5	2	4	4
1	5	1	1	1	5	1	5	5
5	5	5	3	3	3	5	5	5
1	5	5	1	4	5	4	5	5
2	5	5	2	5	5	2	5	5
2	5	5	5	3	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	4	4	3	4
2	4	4	2	4	4	2	4	4
3	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	4	3	4	4	3	4	3
2	4	5	5	5	5	2	5	5
1	5	5	5	5	5	1	5	4
2	5	1	1	3	5	3	4	4
2	4	3	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	3	4	4
2	4	3	4	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	2	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4
2	4	2	4	4	4	2	4	4
2	5	4	4	4	4	3	5	4

4	4	4	4	3	4	3	3	5
3	3	4	2	3	4	4	4	3
1	5	1	5	5	5	1	5	5
3	4	4	2	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	2	5	5	5
1	5	5	1	1	5	5	5	5
3	2	3	4	3	5	3	4	4
1	5	1	1	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4	3	4	3
2	5	2	4	2	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4

2. Lingkungan Kerja

LK_1	LK_2	LK_3	LK_4	LK_5	LK_6	LK_7	LK_8	LK_9	LK_10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
4	4	4	5	2	5	4	3	4	4
5	3	5	5	1	5	4	3	4	4
5	1	5	5	1	5	5	5	1	5
5	4	4	5	2	4	3	2	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	1	5	3	2	2	5
5	5	5	5	1	5	5	1	1	5
5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
5	1	5	5	1	5	5	1	1	5
5	2	5	5	1	5	5	1	1	5
4	4	5	5	2	5	3	4	4	5
5	3	5	5	1	5	4	3	4	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	4	3	2	3	4
4	4	5	4	2	4	4	2	2	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	4	5	5	1	5	5	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	1	1	5
4	5	4	4	2	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	4	2	4	4	2	2	4
4	4	5	5	2	5	1	2	2	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	1	5	2	3	2	3
5	1	5	5	1	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	2	4	2	2	4	4
5	5	5	5	1	5	5	1	1	5
1	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	3	5	5	1	5	5	3	3	5
5	2	5	5	2	5	5	2	2	5
5	1	3	5	1	5	5	2	2	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	5	2	4	4	3	3	4
4	4	4	4	2	4	2	2	2	4
5	3	5	4	2	5	3	2	2	5
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
5	1	5	5	1	5	5	2	2	5
5	5	5	5	3	5	5	3	3	5
4	2	4	4	1	5	3	2	2	5
4	3	4	4	2	4	4	3	4	4
5	5	5	5	3	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	3	2	2	4
5	4	4	5	2	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	5	4	2	4	4	2	4	4
4	3	4	4	2	4	4	3	3	4
4	4	4	5	2	4	4	4	4	5
4	2	5	4	2	5	3	2	2	4
4	4	4	4	2	4	4	2	3	3
5	5	5	4	3	4	3	4	3	4
5	1	5	5	1	5	5	1	1	5
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	5	4	5	5	5

5	3	5	4	1	5	3	3	3	4
5	5	5	5	1	5	5	5	1	1
4	2	4	4	1	4	4	2	2	4
5	2	2	5	2	5	2	2	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

3. Self efficacy

SE_1	SE_2	SE_3	SE_4	SE_5	SE_6	SE_7	SE_8	SE_9	SE_10
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	5	4	4	2	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	2	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	5	5	5	4	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	2	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	3	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
3	4	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

4. involvement

INV_1	INV_2	INV_3	INV_4	INV_5
4	4	2	4	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	3	4	4
5	5	5	5	5
3	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	4	4	3
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	5	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	2	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5

5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
3	4	4	4	4
4	4	3	3	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	3	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	4	4	3
5	5	5	5	5
4	4	3	3	4
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4

Lampiran 3

Hasil Output SmartPLS

Statistik Deskriptif

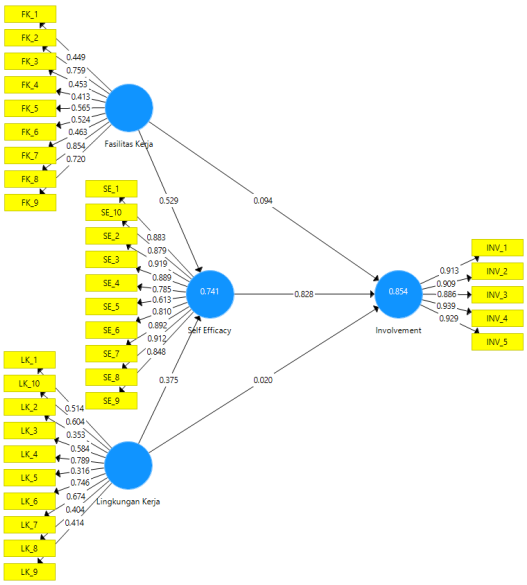
Indikator	Fasilitas kerja	*Involvement*	Lingkungan Kerja	*Self efficacy*
FK_2	**0.855**	0.757	0.496	0.679
FK_8	**0.883**	0.745	0.639	0.841
FK_9	**0.811**	0.496	0.372	0.557
INV_1	0.691	**0.913**	0.580	0.788
INV_2	0.745	**0.910**	0.702	0.862
INV_3	0.709	**0.885**	0.594	0.845
INV_4	0.789	**0.939**	0.727	0.896
INV_5	0.729	**0.929**	0.657	0.834
LK_4	0.516	0.629	**0.872**	0.593
LK_6	0.560	0.637	**0.898**	0.718
SE_1	0.774	0.770	0.702	**0.888**
SE_10	0.749	0.795	0.688	**0.875**
SE_2	0.725	0.845	0.669	**0.922**
SE_3	0.704	0.839	0.664	**0.896**
SE_4	0.618	0.642	0.492	**0.773**
SE_6	0.706	0.823	0.678	**0.820**
SE_7	0.739	0.845	0.642	**0.898**
SE_8	0.725	0.851	0.657	**0.916**

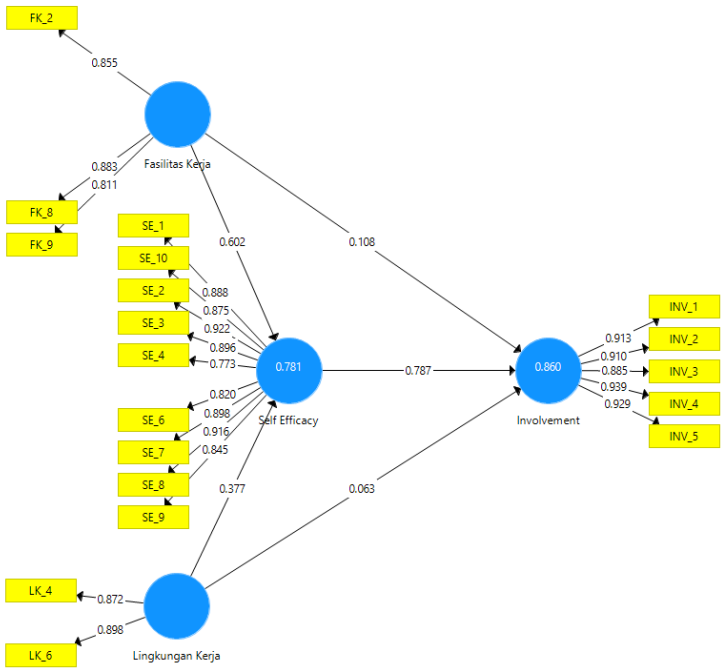
Indikator	Fasilitas kerja	*Involvement*	Lingkungan Kerja	*Self efficacy*
SE_9	0.768	0.817	0.616	**0.845**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
FK>INV	0,108	0,705	0,481	H1 Ditolak
LK>INV	0,063	0,878	0,380	H2 Ditolak
FK>SE	0,602	5,758	0,000	H3 Diterima
LK>SE	0,377	3,417	0,001	H4 Diterima
SE>INV	0,787	5,055	0,000	H5 Diterima
FK>INV>SE	0,474	3,759	0,000	H6 Diterima
LK>INV>SE	0,297	2,732	0,007	H7 Diterima

Variabel	Kode Item	Outer Loading	Batas	Ket	AVE	Batas	Keterangan
Self Efficacy (SE)	SE_9	0,845	0,50	Valid	0,759	0,5	Valid
	SE_10	0,875	0,50	Valid			
Involevement (INV)	INV_1	0,913	0,50	Valid	0,838	0,5	Valid
	INV_2	0,910	0,50	Valid			
	INV_3	0,883	0,50	Valid			
	INV_4	0,939	0,50	Valid			
	INV_5	0,929	0,50	Valid			
Lingkungan Kerja (LK)	LK_4	0,872	0,50	Valid	0,784	0,5	Valid
	LK_6	0,898	0,50	Valid			
Self Efficacy (SE)	SE_1	0,888	0,50	Valid	0,759	0,5	Valid
	SE_2	0,922	0,50	Valid			
	SE_3	0,896	0,50	Valid			
	SE_4	0,773	0,50	Valid			
	SE_6	0,820	0,50	Valid			
	SE_7	0,898	0,50	Valid			
	SE_8	0,916	0,50	Valid			
Fasilitas Kerja (FK)	FK_1	0,855	0,50	Valid	0,723	0,5	Valid
	FK_8	0,883	0,50	Valid			
	FK_9	0,811	0,50	Valid			

Variabel	*R-Square*
FK & LK &SE > *Involvement*	0,860
FK & LK > *Self efficacy*	0,781


FK_1
FK_2
FK_3
FK_4
FK_5
FK_6
FK_7
FK_8
FK_9
0.449
0.759
0.453
0.413
0.565
0.524
0.463
0.854
0.720
Fasilitas Kerja
0.529
0.094
SE_1
SE_10
SE_2
SE_3
SE_4
SE_5
SE_6
SE_7
SE_8
SE_9
0.883
0.879
0.919
0.889
0.785
0.613
0.810
0.892
0.912
0.848
0.741
Self Efficacy
0.828
0.854
Involvement
INV_1
INV_2
INV_3
INV_4
INV_5
0.913
0.909
0.886
0.939
0.929
LK_1
LK_10
LK_2
LK_3
LK_4
LK_5
LK_6
LK_7
LK_8
LK_9
0.514
0.604
0.353
0.584
0.789
0.316
0.746
0.674
0.404
0.414
Lingkungan Kerja
0.375
0.020


FK_2
0.855
Fasilitas Kerja
0.883
0.811
FK_8
FK_9
0.602
0.108
SE_1
SE_10
SE_2
SE_3
SE_4
SE_6
SE_7
SE_8
SE_9
0.888
0.875
0.922
0.896
0.773
0.820
0.898
0.916
0.845
0.781
Self Efficacy
0.787
0.860
Involvement
INV_1
INV_2
INV_3
INV_4
INV_5
0.913
0.910
0.885
0.939
0.929
0.377
0.063
LK_4
LK_6
0.872
0.898
Lingkungan Kerja

Q2	Standard	Keterangan
0,969	> 0	Relevan

Nilai Composite Realibility

Variabel	Composite Realibility	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,886	Reliable
Lingkungan Kerja	0,879	Reliable
Self efficacy	0,966	Reliable
Involvement	0,963	Reliable