



PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEDISPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI EFIKASI DIRI PT ISS CABANG SOUTH QUARTER JAKARTA SELATAN

Muhammad Nur Ali^{1*}, Reinardus Dwi Prio Christianto²

^{1,2} Universitas Pamulang

Email: dosen03397@unpam.ac.id¹, dosen03398@unpam.ac.id²

Abstract

Muhammad Nur Ali: *The Influence of Organizational Climate, Discipline and Work Environment on Performance Through Self-Efficacy of PT ISS South Quarter Branch, South Jakarta. The purpose of this research is to determine the influence of organizational climate, discipline and work environment on performance through self-efficacy of PT ISS Indonesia South Quarter Branch, South Jakarta. The method in this research is survey research with a quantitative approach, assessment based on numbers using statistical calculations, using Saturated Sampling/census techniques. This research used a sample of 114 employees. Data was processed using the SEM, Smart PLS, 3.0 method. The research results show that the Organizational Climate variable (X1) directly has no effect on Self-Efficacy (Z), Discipline (X2) directly has a significant positive effect on Self-Efficacy (Z), Work Environment (X3) directly has no effect on Self-Efficacy (Z), Organizational Climate (X1) and, Discipline (X2) do not directly have a significant positive effect on Performance (Y), Work Environment (X3) directly has a positive and significant effect on Performance (Y), and Self-Efficacy (Z) directly does not directly have a significant effect on Performance (Y) at PT ISS South Quarter Branch, South Jakarta.*

Keywords: *Organizational Climate, Discipline, Work Environment, Performance and Self-Efficacy.*

Abstrak

Muhammad Nur Ali: *Pengaruh Iklim Organisasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Efikasi Diri PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Efikasi Diri PT ISS Indonesia Cabang South Quarter Jakarta Selatan. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, penilaian berdasarkan angka dengan menggunakan hitungan statistik, dengan menggunakan tehnik *Sampling Jenuh/sensus*. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 114 karyawan. Data diolah menggunakan metode SEM, Smart PLS, 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap Efikasi Diri (Z), Kedisiplinan (X2) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Efikasi Diri (Z), Lingkungan Kerja (X3) secara langsung tidak berpengaruh terhadap Efikasi Diri (Z), Iklim Organisasi (X1) dan, Kedisiplinan (X2) secara langsung tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y), Lingkungan Kerja (X3) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dan Efikasi Diri (Z) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan.*

Kata kunci : *Iklim Organisasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja dan Efikasi Diri*

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki dedikasi yang tinggi agar dapat mendukung dan mendorong terwujudnya suatu kinerja yang maksimal, untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa sehingga berdayaguna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi untuk dapat bersaing dan tetap mempertahankan usaha didalam persaingan bisnis yang kompetitif. Ema Novitasari (2017:84) “mengemukakan bahwa sumber daya terpenting dalam suatu organisasi perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kretivitas, dan usaha mereka kepada organisasi”. Karena dunia bisnis pada saat ini sangat bergejolak, maka dalam hal ini sumber daya manusia berperan sebagai faktor penentu suatu keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi,

Sumber daya manusia merupakan anggota untuk disaring dan dipilih untuk mendapatkan orang-orang (karyawan) yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, karyawan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja agar sumber daya manusia yang ada di lingkungannya menjadi kompetitif. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban dalam mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Menurut Hamsinah B (2021) “Iklim Organisasi itu seperti udara di dalam ruangan, tempatnya mengelilingi dan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi di dalamnya sebuah organisasi”.

Untuk menciptakan lingkungan yang kompetitif diperlukan adanya suatu komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Lita (2017:58) “ iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi”. Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan, agar dapat bertahan maka koordinasi didalam maupun diluar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional perusahaan harus mampu melakukan perubahan perubahan ke arah yang lebih baik, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia bisnis. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi penting oleh karyawan dan mampu diselesaikan tepat waktu dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan kepercayaan diri yang tinggi. Perusahaan juga sangat memperhatikan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan karyawan dan hubungan antar divisi atau bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal yang paling penting bagi Perusahaan.

Terkait dengan hal tersebut, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. ISS Cabang South Quarter menurun, yang dinilai kurang sehat, dapat dilihat dari aktivitas kegiatan sehari-hari seperti integrasi tidak berjalan dengan baik, kurang kondusif serta kurangnya kerja sama antar karyawan seperti sikap dan pandangan karyawan. Wirawan (2012) “Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi”. Yang termasuk dalam iklim organisasi yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal dan dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2012). Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin dengan memakai istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Tagiuri dan Litwin pada (Wirawan, 2012) berpendapat: Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilakunya dan dapat dijelaskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat suatu organisasi.

Menurut (Pasaribu & Indrawati, 2016) mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik.

Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non- fisik. (Newstrom & Davis, 1986) berpendapat bahwa iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia dalam suatu organisasi dimana tempat mereka bekerja. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan suasana internal dalam lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas guna mencapai tujuan organisasi. Mereka memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian dari suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain yang mengarah pada persepsi setiap anggota dalam memandang organisasi.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Beach dalam Edy Sutrisno (2016:87) mengemukakan bahwa “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya berkaitan dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan”. Pengertian yang dikemukakan oleh Beach, menekankan disiplin pada belajar dan tindakan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan menekankan disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada setiap organisasi berbeda-beda baik pada perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Pada dasarnya lingkungan kerja akan mengalami perusahaan setiap waktunya hal ini dimaksudkan untuk memberikan rasa nyaman dan aman pada para pegawai yang bekerja. Perusahaan selalu melakukan evaluasi apa saja yang akan dibutuhkan oleh para pegawainya. Hal ini dilakukan oleh perusahaan agar para pegawainya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apa bila manusia dapat melaksanakan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Ada beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Wispandono (2010:155) lingkungan kerja *internal* adalah lingkungan organisasi yang ada pada lingkungan organisasi. Analisis ini ditunjukkan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan organisasi relatif dibandingkan para pesaing. Menurut Nitisemoto dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya adanya *air conditioner* (AC), penerangan dan sebagainya. Menurut Terry (2010:88-94) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi maupun perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja ada dua kategori yaitu lingkungan kerja *internal* dan lingkungan kerja *eksternal*. lingkungan kerja *internal* yang berasal dari lingkungan kantor seperti tersedianya *air conditioner* (AC), penerangan, dan fasilitas kantor. Sedangkan dari segi lingkungan kerja *eksternal* berasal dari luar kantor seperti keamanan yang diterapkan oleh kantor. Dari kedua faktor tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan.

Efikasi Diri

Salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

Menurut Bandura (2013:7). "Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja".

Menurut Medhayanti dan Ketut (2015). “Individu yang mempunyai efikasi diri pastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya akan meningkat”.

Menurut Woolfolk dalam Marini dan Siti (2014:197). “Self Efficacy merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah seorang individu yang memiliki kepercayaan atas kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh penghargaan khusus yang akan diberikan oleh perusahaan sebagai rasa balas jasa atas pencapaian hasil kinerja yang baik. Jika di dalam organisasi tidak ada nya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Berikut adalah pendapat beberapa para ahli mengenai kinerja sebagai berikut:

Menurut Rival (dalam Muhammad Sandy 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

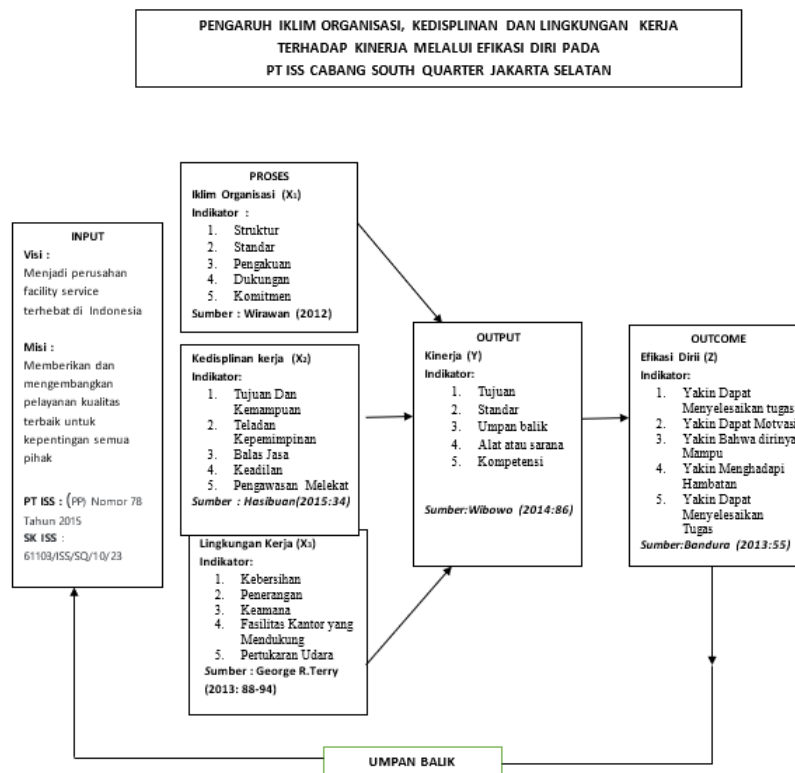
Menurut Suwanto 2014:3 dalam bukunya manajemen kinerja adalah suatu proses yang berkesinambungan dari pengidentifikasian, pengukuran, pengembangan kinerja perorangan, kelompok dan organisasi, serta penelusuran kinerja sesuai dengan tujuan strategi organisasi. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2014:7) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian mengenai kinerja penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh seorang pegawai dengan melalui beberapa proses pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang sudah ditentukan. Dan kinerja merupakan prestasi hasil akhir dari proses pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi sehingga perusahaan telah mencapai strategi tujuan.

Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019:388), menyatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah yang penting. Dalam rangka memberikan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan dari latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran berikut ini memberikan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Secara skematis, kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara sistematis serta menguji hubungan maupun pengaruh antarvariabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:44), penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menyusun teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan, serta mengendalikan suatu gejala yang terjadi.

Penelitian deskriptif kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sesuai karakteristik populasi penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya agar layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk melihat gambaran umum variabel, serta statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis yang dapat digunakan meliputi uji regresi, korelasi, uji t, dan uji F sesuai kebutuhan penelitian. Dengan metode ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai kondisi yang diteliti serta menjelaskan seberapa besar hubungan atau pengaruh antarvariabel secara ilmiah, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan maupun pengembangan penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu penelitian diharapkan akan memperoleh hasil sesuai dengantujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, disini peneliti memaparkan hasil atau temuan di lapangan yang diperoleh peneliti saat melakukan penelitian melalui berbagai metode baik wawancara, observasi maupun kuesioner. Dari data yang diperoleh kemudian penelitian melakukan reduksi data dengan mengambil data-data yang dibutuhkan yang kemudian data tersebut dikumpulkan untuk dianalisis guna mendapatkan hasil penelitian.

Kuesioner

Sesuai dengan penetapan sampel yaitu sebanyak 114 sampel yang disebarakan kuesioner kepada responden. Dari 114 kuesioner tersebut yang dapat dikumpulkan dan semuanya diisi dengan lengkap.

Karakteristik Responden

Berikut ini karakteristik responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi dari data responden:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	65	57
Perempuan	49	43
Total	114	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa sampel yang lebih banyak diambil adalah laki-laki sebesar 65 responden atau sebesar 57% dari sampel yang diambil.

Hasil Uji Instrumen

Analisa Outer Model

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasihubungan antara variabel laten dengan varaibel manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminantvalidity* dan realibilitas.

a. *Convergent Validity*

Menurut Ghazali (2018:25) suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar $> 0,7$. Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,60 masih dapat diterima. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*Convergent Validity*).

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (outer model) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

b. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* $> 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* $> 0,5$ masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

c. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk/membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini 65 menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk (Haryanto, 2017).

d. *Composit Reliability*

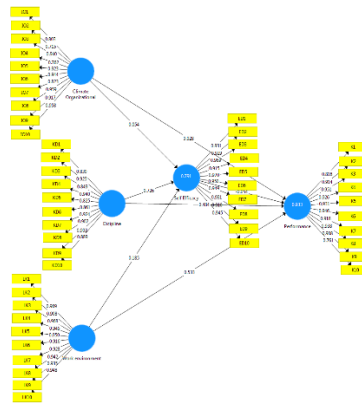
Mengukur reabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflesif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reability atau Dillon-Goldstein's (Ghozali dan Latan, 2015). Cronbach's alpha mengukur batas bawah dari nilai reabilitas pada suatu konstruk sedangkan Composite reability mengukur nilai sesungguhnya reabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan Composite reability (Abdillah dan Jogiyanto, 2016). Rule of thumb nilai alpha atau composite reability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al dalam Abdillah dan Jogiyanto, 2016).

e. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam penelitian ini model konstruk termasuk pada model dua jenjang (second order)

karena beberapa variabel menggunakan dimensi (indikator konstruk). Dalam PLS, pengujian second order konstruk dapat melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten ke indikator-indikatornya, dan kedua analisis dilakukan dari konstruk laten ke konstruk dimensinya (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian pada tahap bootstrapping, nilai pada tabel path *coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1,980 (Ghozali dan Latan, 2015).

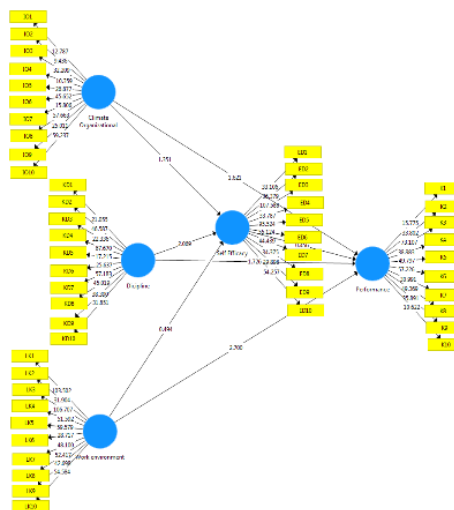
Untuk mengetahui bagaimana model struktural, berikut adalah Model struktural dalam penelitian ini yang dapat ditampilkan dan di ilustrasikan pada gambar berikut ini:



Gambar 2 Outer Model, Pengujian Algoritma

2. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memiliki 7 hipotesis, baik uji secara langsung maupun uji secara tidak langsung sebagaimana pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dan perlu di uji kebenarannya. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai *t statistic* yang diperoleh dari *uji bootstrapping* dengan batas kritis nilai *t tabel* sebesar 1,980 pada taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Hasil uji hipotesis penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 3 Pengujian Bootstrapping

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) secara langsung Terhadap Efikasi Diri (Z)

Berdasarkan analisa deskriptif variabel iklim organisasi pada indikator Struktur dan dukungan banyak karyawan yang mengatakan tidak setuju, ini menunjukkan karyawan PT. ISS cabang South Quarter Jakarta Selatan masih banyak yang belum mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan, serta dalam hal dukungan masih banyak karyawan yang belum mendapat dukungan dari rekan-rekan sekerjanya dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pada PT. ISS cabang south Quarter masih belum sesuai seperti yang diharapkan oleh karyawannya sehingga iklim organisasi pada PT. ISS cabang south Quarter tidak memengaruhi efikasi diri karyawan, oleh karena itu PT. ISS cabang South Quarter Jakarta Selatan, agar dapat memberikan iklim organisasi yang baik dan kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan bekerja dengan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan efikasi diri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaafari et.al. (2012). dengan judul penelitiannya yaitu *The Relationship Among Organizational Climate, Organizational Learning and Teachers' Self Efficacy*, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara iklim organisasi dengan efikasi diri menunjukkan tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Pengaruh Kedisiplinan (X2) secara langsung Terhadap Efikasi Diri (Z)

Berdasarkan analisa deskriptif pada variabel kedisiplinan terutama pada indikator Balas jasa terdapat karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju pada pernyataan pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi serta pimpinan yang tidak pilih kasih dalam memberikan balas jasa, ini menunjukkan bahwa pimpinan PT. ISS cabang south Quarter masih belum adil dalam memberikan balas jasa kepada karyawannya, namun demikian secara keseluruhan rata-rata kedisiplinan karyawan pada PT. ISS cabang south Quarter sudah baik, maka kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi efikasi diri karyawan PT. ISS cabang South Quarter Jakarta Selatan.

Berdasarkan uji hipotesis secara langsung diketahui bahwa Kedisiplinan (X2) berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri (Z) dengan diperoleh untuk *nilai t statistic* $2,069 > 1,980$ dan *P-value* $0,039 < 0,05$ dengan nilai hubungan sebesar 72,6% ($0,726 \times 100\%$) yang artinya mempunyai hubungan yang positif dan besar pengaruhnya terhadap efikasi diri (Y) sebesar 72,6% .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bilginoğlu dan Yozgat (2019). dengan judul *The Role Of Self-Efficacy And Work Discipline On Career Satisfaction*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan efikasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan karir. karyawan. Selain itu, hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan karir karyawan dimoderasi oleh efikasi diri.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) secara langsung Terhadap Efikasi Diri (Z)

Berdasarkan analisa deskriptif variabel lingkungan kerja terutama pada indikator penerangan dan fasilitas kantor yang mendukung banyak mengatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, ini menunjukkan bahwa penerangan terutama pada pencahayaan di tempat kerja yang masih kurang dan masih kurangnya fasilitas penunjang dari kantor agar karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian secara keseluruhan lingkungan kerja di PT. ISS cabang South Quarter Jakarta Selatan sudah baik. Namun dengan pencahayaan dan fasilitas kantor yang masih kurang mendukung maka lingkungan kerja tidak mempengaruhi efikasi diri karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis secara langsung di ketahui bahwa Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri (Z) dan diperoleh untuk nilai *t-statistic* $0,494 < 1,980$ dan *P-value* sebesar $0,622$. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abun (2021) dengan judul penelitiannya yaitu *Effect of Attitude Toward Work, Work Environment on the Employees' Work Self-Efficacy* dan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Self-Efficacy.

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Efikasi Diri (Z)

Berdasarkan analisa deskriptif variabel iklim organisasi dan kinerja secara rata-rata sudah baik, namun demikian pada variabel kinerja di indikator tanggung jawab karyawan banyak mengatakan tidak setuju pada pernyataan bahwa masih terdapat karyawan yang meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, maka PT. ISS cabang South Quarter Jakarta Selatan agar memberikan motivasi, reward dan iklim organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan iklim organisasi yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. ISS cabang South Quarter Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara langsung bahwa Iklim Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Melalui Efikasi Diri (Z) dengan nilai *t statistic* $1,621 < 1,980$ dan *P-value* $0,106 < 0,05$. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nailul Fajriah (2020), yang berjudul *Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta*, dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF, baik secara langsung ataupun dimediasi oleh employee engagement.

Pengaruh Kedisiplinan (X2) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Efikasi Diri (Z)

Berdasarkan analisa deskriptif variabel kedisiplinan dan variabel kinerja sudah baik, karyawan PT. ISS South cabang Quarter sudah memiliki kedisiplinan yang baik sehingga baik pula kinerja karyawannya, maka kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. ISS South cabang Quarter Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara langsung bahwa Kedisiplinan (X₂) secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) dan diperoleh *nilai t statistic* $1,726 < 1,980$ dan *P- value* $0,085 > 0,05$.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muna, N., & Isnowati, S. (2022), yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera), dengan hasil penelitian menghasilkan temuan bahwa secara parsial variable disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja(Y) Melalui Efikasi Diri (Z)

Berdasarkan analisa deskriptif lingkungan kerja PT ISS cabang South Quater Jakarta Selatan sudah baik. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namundengan fasilitas kerja yang kurang memadai pada PT. ISS cabang South quater maka kinerja karyawan masih belum maksimal seperti yang diharapkan perusahaan karyawan, sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS cabang South Quater Jakarta Selatan.

Berdasarkan uji hipotesis secara langsung Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) dan diperoleh untuk nilai *t-statistic* $2,700 > 1,980$ dan *P- value* $0,007 < 0,05$ maka dengan nilai hubungan sebesar 53,3% ($0,533 \times 100\%$) yang artinya mempunyai hubungan yang positif dan besar pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad (2017), yang berjudul Pengaruh Stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Grup Manado, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Fif Grup Manado.

Pengaruh Efikasi Diri (Z) secara langsung terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan analisa deskriptif variabel efikasi diri pada indikator yakin menghadapi hambatan banyak yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju ini, ini menunjukkan bahwa karyawan PT. ISS cabang South Quater Jakarta Selatan masih belum yakin dalam menghadapi berbagai macam hambatan dan permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji hipotesis secara langsung Efikasi Diri (Z) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) diperoleh untuk nilai *t-statistic* $0,456 < 1,980$ dan *P- value* $0,649 > 0,05$.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Median (2023), yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,647 atau 64,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Efikasi Diri PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap Efikasi Diri (Z) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, dengan *nilai t statistic* $1,351 < t \text{ tabel } 1,980$ dan *P- value* $0,177 > 0,05$.
2. Kedisiplinan (X2) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Efikasi Diri (Z) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, dengan *nilai t statistic* $2,069 > 1,980$ dan *P- value* $0,0039 < 0,05$, dan besar pengaruhnya terhadap Efikasi Diri (Z) sebesar 72,6%.
3. Lingkungan Kerja (X3) secara langsung tidak berpengaruh terhadap Efikasi Diri (Z) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, dengan *nilai t statistic* $0,494 < 1,980$ dan *P- value* $0,622 > 0,05$.
4. Iklim Organisasi (X1) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, dengan *nilai t statistic* $1,621 < 1,980$ dan *P- value* $0,033 > 0,05$.
5. Kedisiplinan (X2) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, dengan *nilai t statistic* $< t \text{ tabel } 1,726 < 1,980$ dan *P- value* $0,085 > 0,05$.
6. Lingkungan Kerja (X3) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Efikasi Diri (Z) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, dengan *nilai t statistic* $2,700 > 1,980$ dan *P- value* $0,007 < 0,005$ besar pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
7. Efikasi Diri (Z) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT ISS Cabang South Quarter Jakarta Selatan, dengan *nilai t statistic* $0,456 < 1,980$ dan *P- value* $0,649 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Abun, D. 2021. Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. *Work Environment on the Employees' WorkSelf-Efficacy*.
- Adhyasa, B. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat (*Doctoral dissertation*, UniversitasBrawijaya).
- Afandi, A., & Bahri, S. 2020. Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 2013. *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company.
- Bilginoğlu, E. 2019. *The role of self-efficacy and work discipline on careersatisfaction*. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences.
- Fajriah, N., & Darokah, M. 2016. Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37.
- George R. Terry, 2013, *Principles of Management*. Erlangga, Jakarta
- Ghozali. 2016. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi. Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Jaafari, P., & Soleimani, N. 2012. The relationship among organizational climate, organizational learning and teachers' self efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2212-2218.
- Median, M. 2023. Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan The 1o1 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 418- 426.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Pabundu Tika. 2015. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara. Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*, 2(1), 15-25.
- Hamsinah B, 2021, Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction at PT. Persada Crown in Jakarta, 313-317.
- Moh Sutoro, 2024, Dinamika Lingkungan Kerja Dan Kompensasi: Kunci Untuk Membangun Loyalitas Pegawai, Vol 4, No 2.
- Imas Masriah dan Ibu Nur Atun, 2023, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Hasil belajar PPKN SMK Muhammadiyah 1 tangerang selatan, Vol 14, No 2.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. 2016. *Research Methods for Business: A Skill- Building. Approach* (7th Ed). United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Hadi Supratikta, 2024, Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kedisiplinan Pegawai Lapangan PT Bumi Sentosa Jaya Boedingin, Konawe Utara. 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Ulfa, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan)" (*Doctoral dissertation*, Universitas Brawijaya).
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan.(2008) *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba

Empat.