

Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Bagian Produksi PT Jembo Cable Company Tbk

Dyah Arsy Rahmanti¹, Herayati², Vicky Windasari³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Gatot Subroto No.8, Cimone, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114
Email: dyaharsy03@gmail.com¹, herayati.hya@bsi.ac.id², vicky.vwi@bsi.ac.id³

Submit:
16-10-2025

Revisi:
17-10-2025

Terima
18-10-2025

Terbit Online:
20-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - PT. Jembo Cable Company Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kabel listrik dan telekomunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada bagian produksi di PT Jembo Cable Company Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan gen z bagian produksi pada divisi low voltage PT Jembo Cable Company Tbk dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z PT Jembo Cable Company Tbk, dimana hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji t (parsial) menunjukkan hasil nilai $t_{hitung} 3,988 > t_{tabel} 1,678$ untuk variabel (X1) dan $t_{hitung} 4,018 > t_{tabel} 1,678$ untuk variabel (X2). Untuk uji f (simultan) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 63,011 > f_{tabel} 3,20$, yang berarti kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728 atau setara 72,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Dengan demikian, *Self-Efficacy* dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di bagian produksi divisi low voltage PT Jembo Cable Company Tbk.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z.

ABSTRACT

Abstracts - PT. Jembo Cable Company Tbk is a company engaged in the production of electrical and telecommunication cables. This research aims to analyze the influence of *Self-Efficacy* and Work Environment on the Performance of Generation Z Employees in the production section at PT Jembo Cable Company Tbk. This study uses a quantitative statistical approach with a survey method through the distribution of questionnaires. The population in this study is the Gen Z employees in the production division of the low-voltage section at PT Jembo Cable Company Tbk, with a sample size of 50 respondents. Data analysis was conducted using SPSS version 25.0. The results of this study indicate that the variables of *Self-Efficacy* and work environment have a significant effect on the performance of Gen Z employees at PT Jembo Cable Company Tbk, where the significance value is $0.000 < 0.05$. The t-test (partial) shows that the calculated t value is $3.988 > the table t value of 1.678$ for variable (X1) and the calculated t value is $4.018 > the table t value of 1.678$ for variable (X2). For the simultaneous f-test, a significance value of 0.000 was obtained, which is less than 0.05, and the calculated f-value of 63.011 is greater than the table f-value of 3.20, indicating that both independent variables significantly affect employee performance simultaneously. The coefficient of determination (R^2) is 0.728, which means that 72.8% of the variation in employee performance can be explained by these two independent variables. Therefore, *Self-Efficacy* and work environment have a positive and significant impact on the performance of Generation Z employees in the production section of the low voltage division at PT Jembo Cable Company Tbk, both partially and simultaneously. Keywords: *Self-Efficacy*, Work Environment, Employee Performance, Generation Z.

1. PENDAHULUAN

Akibat globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami perubahan yang sangat besar, salah satunya adalah munculnya generasi

baru yaitu Generasi Z (Gen Z). Generasi ini, yang sebagian besar terdiri dari orang-orang yang lahir antara tahun 1997-2012, berbeda dari generasi sebelumnya dalam banyak hal. Mereka umumnya lebih

terbuka terhadap teknologi baru, memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan fleksibilitas, memiliki keterampilan *multitasking* yang kuat, dan menghargai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Karakteristik tersebut mempengaruhi interaksinya dengan dunia kerja dan lingkungan kerja.

Sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri manufaktur kabel di Indonesia, PT Jembo Cable Company Tbk dihadapkan pada tantangan dalam mengelola karyawan Generasi Z yang jumlahnya semakin banyak dalam angkatan kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, Generasi Z mencakup sekitar 34,74% dari total populasi usia produktif di Indonesia (The Conversation, 2024). Dengan jumlah Angkatan kerja nasional mencapai 147,71 juta orang (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023). Sektor manufaktur, yang merupakan salah satu penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia (Indonesia, 2024), diperkirakan memiliki proporsi Gen Z yang signifikan dalam tenaga kerjanya. Hal ini menandakan pentingnya adaptasi perusahaan dalam menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik generasi ini.

Dalam konteks tenaga kerja, khususnya Gen Z sangat mementingkan keseimbangan kehidupan kerja dan mencari lingkungan kerja yang membantu mereka menjaga keseimbangan tersebut. Aspek-aspek seperti jam kerja yang fleksibel, dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan program untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. Sehingga langkah-langkah tersebut dapat memperkuat kesejahteraan Gen Z dan mendorong loyalitas mereka terhadap perusahaan yang menawarkan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang (Luthfiana, 2024). Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z yang memiliki motivasi dan gaya kerja yang berbeda. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja antara lain merupakan *Self-Efficacy* dan lingkungan kerja.

Self-Efficacy, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan (Solihah & Frendika, 2023). *Self-Efficacy* memiliki dampak langsung terhadap bagaimana karyawan merespon tantangan kerja, menghadapi tekanan, serta menjaga produktivitas dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Lingkungan kerja, baik fisik dan non fisik, tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan harus berada dalam keseimbangan, karena keduanya memiliki pengaruh yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan manusia yang dinilai baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dilakukan

berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keahlian yang dimiliki (Kinerja et al., 2022).

Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya, tetapi juga oleh tingkat kepercayaan dirinya terhadap kemampuannya sendiri (*Self-Efficacy*) serta sejauh mana lingkungan kerja mendukung pencapaian hasil yang optimal. Apabila perusahaan mampu mengelola kedua faktor ini dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta memperbaiki kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Banyak penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh *Self-Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Haziroh et al., 2022). Namun studi yang secara spesifik meneliti kombinasi kedua faktor ini terhadap karyawan Gen Z dalam industri manufaktur di Indonesia masih sangat terbatas. karena topik ini sangat relevan dengan kondisi dunia kerja saat ini. Generasi Z kini semakin banyak berperan aktif di berbagai bidang industri. *Self-Efficacy* dan lingkungan kerja adalah dua hal penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hubungan keduanya belum banyak diteliti khususnya untuk Gen Z di sektor manufaktur.

Self-Efficacy atau disebut efikasi diri merupakan bagian dari pengetahuan diri yang memiliki dampak signifikan terhadap kehidupan sehari-hari seseorang. Menurut Luthans dalam (Rhizenda et al., 2023) *Self-Efficacy* diri menggambarkan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk memotivasi orang lain dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses.

Menurut Smith dalam (Suartini et al., 2023), *Self-Efficacy* terdiri dari lima indikator utama:

1. Keyakinan akan Kemampuan Diri
Keyakinan akan kemampuan diri mencerminkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Optimis
Sikap optimis merupakan bagian penting dari *Self-Efficacy*, yang ditunjukkan melalui keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membuahkan hasil di masa depan.
3. Objektif
Objektivitas merupakan kemampuan untuk memandang suatu kondisi dan menilai diri sendiri secara adil tanpa adanya prasangka.
4. Bertanggung Jawab
Rasa tanggung jawab mencerminkan kesediaan seseorang untuk menanggung akibat dari setiap tindakan yang diambilnya.
5. Rasional dan Realistis
Bersikap rasional dan realistis mencerminkan pemahaman seseorang terhadap keterbatasan dirinya dan situasi lingkungan di sekitarnya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat

memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan dengan demikian perusahaan akan tetap maju dalam pengembangan usahanya (Rulianti & Nurpribadi, 2023)

Menurut Sedarmayanti dalam (Ayunasrah, 2022) menyebutkan terdapat beberapa indikator yang bisa mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan
Pencahayaannya yang baik di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan mata dan meningkatkan kemampuan berkonsentrasi.
2. Suhu Udara
Suhu ruangan yang nyaman membantu pekerja tetap fokus dan mencegah tekanan fisik yang berlebihan.
3. Suara Bising
Tingkat kebisingan yang berlebihan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan merusak pendengaran dalam jangka panjang.
4. Sirkulasi Udara
Sirkulasi udara di lingkungan kerja menjadi peran penting dalam menjaga kualitas udara agar tetap segar dan nyaman bagi semua orang.
5. Kelembapan udara di Tempat Kerja
Kelembapan udara di tempat kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dan sehat bagi karyawan.

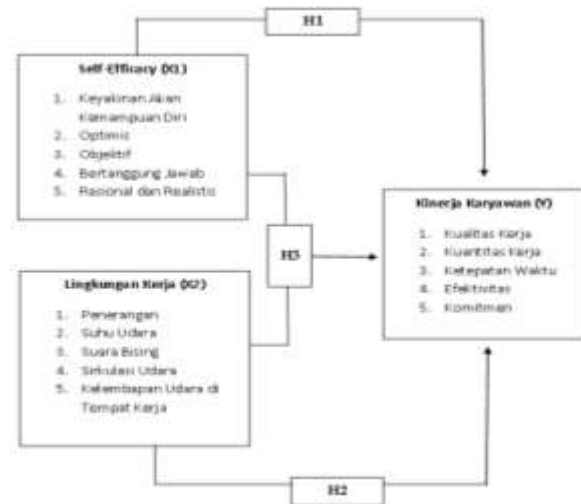
Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian kerja seorang individu yang dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yakni kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Riski, 2023).

Menurut Sedarmayanti dalam (Chairunnisah et al., 2021) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada 5 yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan seberapa baik tugas disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta bagaimana karyawan itu sendiri menilai mutu pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah produksi yang dinyatakan secara kuantitatif tergambar melalui jumlah unit dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang tersedia secara efisien untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas
Peningkatan hasil dari setiap unit kerja melalui pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia seperti tenaga kerja, dana, dan bahan baku secara seefisien mungkin.
5. Komitmen

Komitmen merujuk pada sejauh mana seorang karyawan bersedia dan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara konsisten terhadap lembaga atau perusahaan.

Berikut merupakan kerangka berpikir yang dibuat dari variabel independen dan variabel dependen dari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Menurut Sugiyono dalam (Muzammil et al., 2024) hipotesis merupakan sebuah “dugaan sementara sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian”. Dalam konteks ini, hipotesis yang diajukan bukanlah kebenaran mutlak, melainkan harus dibuktikan kebenarannya melalui pengujian secara empiris. Berdasarkan permasalahan utama yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Self-Efficacy

H₀: Tidak terdapat bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk.

H_{a1}: Terdapat bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk.

Lingkungan Kerja

H₀: Tidak terdapat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk.

H_{a2}: Terdapat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk.

Kinerja Karyawan

H₀: Tidak terdapat bahwa *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk.

H_{a3}: Terdapat bahwa *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengukur suatu fenomena secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan melalui proses yang terstruktur dan dapat diukur. Penelitian deskriptif juga dikenal sebagai penelitian taksonomis, yang bertujuan untuk menyelidiki dan menggambarkan berbagai variabel yang berkaitan dengan masalah dan objek yang diteliti secara sistematis (Syahrizal & Jailani, 2023).

Pendekatan ini dipilih karena sejalan dengan tujuan utama penelitian, yaitu untuk menilai dan mengkaji pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat, serta untuk menjelaskan kecenderungan jawaban responden terhadap indikator yang diamati. Selain itu, pendekatan kuantitatif dianggap tepat karena mampu mengolah informasi yang faktual dan dapat dihitung secara numerik. Dalam konteks ini, metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara *Self-Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan gen z bagian produksi PT Jembo Cable Company Tbk.

Populasi penelitian ini terdiri dari 50 karyawan Gen Z bagian produksi PT Jembo Cable Company Tbk. Pemilihan populasi pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel yang dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *software* SPSS 25.0 sebagai alat bantu dalam menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner. SPSS membantu menyaring dan mengolah data berbasis skala Likert secara sistematis, sehingga mampu menyajikan gambaran deskriptif yang jelas serta analisis statistik lanjutan. Dengan bantuan teknologi ini, hasil yang diperoleh menjadi lebih terukur dan mudah dipahami dalam konteks fenomena yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025. Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji koefisien korelasi, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya yang melibatkan 50 orang karyawan Gen Z sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan langsung kepada responden.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah setiap pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan benar-benar valid atau tidak.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan/Item	Nilai Person Correlation/ r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	0,883	0,279	Valid
X1.2	0,871	0,279	Valid
X1.3	0,836	0,279	Valid
X1.4	0,914	0,279	Valid
X1.5	0,846	0,279	Valid
X2.1	0,852	0,279	Valid
X2.2	0,846	0,279	Valid
X2.3	0,853	0,279	Valid
X2.4	0,803	0,279	Valid
X2.5	0,867	0,279	Valid
Y1	0,869	0,279	Valid
Y2	0,882	0,279	Valid
Y3	0,841	0,279	Valid
Y4	0,823	0,279	Valid
Y5	0,862	0,279	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Validitas suatu item dapat diketahui dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak $n = 50$ responden dan 2 variabel bebas, dan nilai r-tabel. Maka untuk menentukan r tabel yaitu dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, maka $df = 50 - 2 = 48$ sehingga diperoleh nilai r-tabel 0,279.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana jawaban responden dalam kuesioner bersifat konsisten. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi tingkat keandalan atau kestabilan dari instrumen pengukuran yang digunakan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N (Responden)	Jumlah Pernyataan/Item	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,919	50	5	Reliability Sempurna
Lingkungan Kerja (X2)	0,897	50	5	Reliability Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	50	5	Reliability Sempurna

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Hasil uji menunjukkan bahwa ketiga variable memiliki nilai alpha $> 0,60$, yaitu masing-masing sebesar 0,919 untuk *Self-Efficacy*, 0,897 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,906 untuk Kinerja Karyawan. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa item-item dalam kuesioner menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sangat reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data yang digunakan

berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov serta analisis grafik melalui P-P Plot, guna melihat pola penyebaran data dan memastikan apakah distribusinya mendekati normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

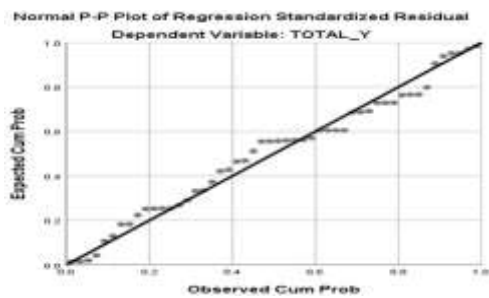
Tabel 3. Uji Normalitas dengan Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.68685394
Most Extreme Differences	Absolute		.096
	Positive		.089
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.



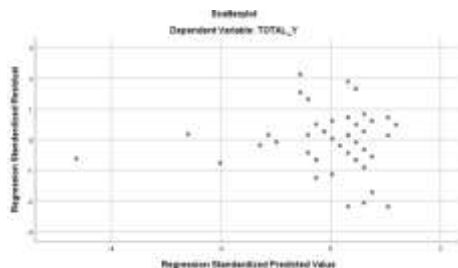
Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot yang terdapat pada gambar diatas, terlihat bahwa Sebagian besar titik berada di sekitar garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa data residual dari model regresi mengikuti distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian terhadap adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis grafik scatterplot dan uji glejser. Adapun hasil dari analisis grafik scatterplot yaitu:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar acak di sekitar garis horizontal (nilai residual = 0) dan tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa varian residual cenderung stabil atau konstan. Adapun hasil uji glejser yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.280	.949		.296	.769
	X1	-.036	.063	-.123	-.576	.567
	X2	.086	.062	.295	1.353	.173

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Pada tabel diatas, nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,567 dan untuk variabel X2 sebesar 0,173, kedua nilai tersebut > 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai absolut residual dengan masing-masing variabel independent.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance < 0,10 atau VIF > 10, maka terdapat kolerasi dan jika nilai Tolerance > 0,10 atau VIF < 10, maka tidak terdapat korelasi. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1/(Constant)	4.041	1.522		2.655	.011		
TOTAL_X1	.405	.101	.455	3.988	.000	.444	2.253
TOTAL_X2	.400	.100	.458	4.018	.000	.444	2.253

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,444 dan nilai VIF sebesar 2,253 untuk masing-masing variabel independent. Karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka tidak terdapat indikasi kolinearitas dalam model regresi ini.

3.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T atau disebut juga dengan uji parsial digunakan dalam analisis ini untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independent (X1) dan (X2) mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.041	1.522		2.655	.011
	TOTAL_X1	.405	.101	.455	3.988	.000
	TOTAL_X2	.400	.100	.458	4.018	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Pada tabel diatas variabel *Self-Efficacy* (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,988 dan nilai signifikansi 0,000, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,018 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut $< 0,05$, maka variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan uji f ini dilakukan dengan membandingkan hasil nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan ttingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berikut merupakan hasil dari uji f yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373,652	2	186,926	63,011	,000 ^b
	Residual	139,420	47	2,967		
	Total	513,280	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Hasil uji menggunakan analisis varians (ANOVA) pada tabel diatas, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 63,011 $> f_{tabel}$ 3,20 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi yang dibangun signifikan secara simultan.

3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap satu variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-4,041	1,522		-2,655	,011
	TOTAL_X1	,405	,101	,455	3,988	,000
	TOTAL_X2	,400	,100	,498	4,018	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel “Coefficients” menunjukkan adanya hubungan antara variabel *Self-Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan salah satu metode dalam analisis regresi linear yang digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independent (X1) dan (X2). Semakin tinggi nilai R², maka semakin besar pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dengan kata lain, model

dianggap semakin baik jika nilai R² mendekati angka 1. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,717	1,722

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,728 atau setara dengan 72,8%. Artinya variabel (X1) dan variabel (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,8% variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y). nilai adjusted R square sebesar 0,717 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model, dan nilainya masih tetap tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa model tetap stabil dan valid meskipun memperhitungkan jumlah prediktor yang digunakan.

3.6 Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien korelasi (r):

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,853 ^a	,728	,717	1,722	,728	63,011	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25 (2025)

Pada tabel diatas, diketahui nilai Signifikansi F Change sebesar 0,000 $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *Self-Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk melihat tingkat keeratan hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat dari nilai R sebesar 0.853 yang mempresentasikan nilai koefisien korelasi, nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independent dan variabel dependen berada pada kategori sangat kuat.

3.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah proses analisis data dilakukan, tahap selanjutnya adalah memaparkan hasil penelitian. Uraian ini difokuskan pada dua aspek utama. Aspek pertama menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Aspek kedua meninjau pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden, diketahui bahwa pengujian uji t (parsial) untuk variabel *Self-Efficacy* menghasilkan nilai thitung 3,988 $> ttabel$ 1,678, serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh

positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Jembo Cable Company Tbk. Dengan demikian, hipotesis (Ha) dapat diterima.

Temuan yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan secara kuat mendukung hasil penelitian sebelumnya. Salah satu studi yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Mesriyani et al., 2024) mengenai pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 50 responden, diketahui bahwa nilai uji t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan thitung $4,018 >$ ttabel $1,678$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Jembo Cable Company Tbk. Dengan demikian hipotesis Ha diterima.

Temuan yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja secara kuat mendukung hasil penelitian sebelumnya. Salah satu studi yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar, 2024) mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel AONE Jakarta.

3. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel uji F menunjukkan bahwa model penelitian yang melibatkan *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F sebesar $63,011$ yang memperkuat bukti bahwa kedua variabel independen tersebut secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel yang diteliti.

Temuan ini secara jelas menunjukkan bahwa baik *Self-Efficacy* maupun Lingkungan Kerja memiliki peran penting dan signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga, hasil ini tidak hanya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, tetapi juga menyajikan dukungan empiris yang kuat terhadap keterkaitan antar variabel dalam model yang dibangun.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Self-Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Gen Z Bagian Produksi di PT Jembo Cable Company Tbk, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t (parsial) terhadap 50 responden, diketahui bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1) memiliki thitung $3,988 >$ ttabel $1,678$, serta nilai signifikansi

$0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama (Ha1) diterima.

2. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan, dengan nilai thitung $4,018 >$ ttabel $1,678$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua (Ha2) dapat diterima.

3. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kombinasi variabel *Self-Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan oleh nilai fhitung $63,011 >$ ftabel $3,20$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dan hipotesis ketiga (Ha3) diterima.

4.2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran agar menjadi masukan yang berguna, diantaranya:

1. Rekomendasi bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT Jembo Cable Company Tbk terus melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap program yang telah dilaksanakan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan *Self-Efficacy* dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini penting dilakukan dengan menyesuaikan program terhadap kebutuhan Gen Z, misalnya melalui pelatihan berbasis teknologi, sistem penghargaan atas pencapaian kerja, pengembangan karier yang berkelanjutan, dan keterlibatan dalam pengambilan Keputusan kecil.

2. Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel *employee well-being* ke dalam model penelitian. Hal ini penting karena *Self-Efficacy* dan lingkungan kerja yang positif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja. Dengan menambahkan *employee well-being* sebagai variabel mediasi atau tambahan, penelitian berikutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai bagaimana perpaduan antara *Self-Efficacy*, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kinerja, khususnya pada konteks pekerjaan di bidang produksi.

REFERENSI

- Ayunasrah, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*.
- Haziroh, A. L., Pramadanti, A. D., & Putri, R. A. R.

- (2022). Dampak Konflik Perang Ganda dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Semarang. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 3(1), 64–74. <https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2023>
- Indonesia, S. C. (2024). *Kontribusi Industri Manufaktur ke PDB Capai 18,98 Persen pada 2024*.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Analisa Pasar Kerja Dalam Negeri Tahun 2023*. 1–82.
- Kinerja, T., Pt, K., & Tangguh, B. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. bangunan tangguh makmur*.
- Luthfiana, N. (2024). Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 86. <https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542>
- Muzammil, V. K., Muzammil, M., Alfitri, N., & Vicky F. Sanjaya. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 21–25. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.162>
- Rhizenda, R. P., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Delta Surya Purnama Pare. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 54–67.
- Riski, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Faperta IPB. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>
- 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>
- Solihah, A. D., & Frendika, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 188–195. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6227>
- Suartini, K., Ardiansyahroni, Nyaman, & Sarifah, I. (2023). Meta-Analysis: Hubungan antara *Self-Efficacy* dan Academic Achievement. *Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta*, 7(3), 2475–2480. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5467/http>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- The Conversation. (2024). *Prioritas Gen Z dalam dunia kerja: apa yang mereka cari?* Theconversation. <https://doi.org/Muammar>
Syarif Podcast Producer & Adhi Cahya
- Fahadayna Dosen dan Koordinator Pengembangan Karir
<https://theconversation.com/prioritas-gen-z-dalam-dunia-kerja-apa-yang-mereka-cari-233877>