

HOW ENGAGEMENT, SELF-EFFICACY, AND ENVIRONMENT AFFECT BANK EMPLOYEE PERFORMANCE

Vina Riza Nurillah^{1*}, Pawestri Winahyu², Wenny Murtaliningtyas³

^{1,2,3}) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

E-mail : vinariza22@gmail.com, pawestri@unmuhjember.ac.id, wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

Human resources are an important element in supporting the smooth operation of an organization. Improving the quality and acquisition of the company is determined by the employees in which employee performance is the main benchmark for the success of the organization, the goal of the organization always strives to improve employee performance so that the company is able to achieve its vision and mission. This study aims to find out and analyze the role of employee engagement, self-efficacy and work environment variables on employee performance in Kb Bank Jember. This type of research uses a quantitative method with a sample of 33 employees at Kb Bank Jember and uses a Nonprobability sampling technique with a saturated sampling technique using a data collection technique in the form of a questionnaire to respondents. The data analysis technique of this study uses instrument testing, classical assumptions, multiple linear regression, hypotheses and determination coefficients. The results of the analysis obtained showed that employee engagement, self efficacy and work environment had a positive and significant effect partially on the performance of Kb Bank Jember employees, and the results of the R² Detremination Coefficient test obtained an influence contribution rate of 87%.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31000/combis.v7i2.13769>

Article History:

Received: 18/02/2025

Reviewed: 19/04/2025

Revised : 05/05/2025

Accepted : 31/05/2025

Keywords:

Employee Engagement, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja, Kinerja



INTRODUCTION

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa, sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting bagi perusahaan. Peningkatan kualitas dan perolehan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang berada didalamnya kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visinya misinya.

Menurut Rasjid, (2022) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi .

Kinerja karyawan akan baik jika karyawan memiliki rasa *employee enggaement* terhadap perusahaan. *Employee engagement* merupakan keadaan ketika individu terlibat secara psikologis, fisik, pengetahuan, dan keadaan emosional terhadap pekerjaannya, sehingga bersedia untuk melakukan pekerjaan yang di luar beban tugas dan tanggung jawab individu. Karyawan akan berkomitmen terhadap tujuan dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada dan berpengaruh pada kinerjanya (Santri et al., 2023). Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Seperti penelitian dari Nugroho et al., (2022) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Apriliani et al., (2021) dalam penelitiannya juga

menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan juga baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Menurut Agustiani dan Muttaqin (2023) lingkungan kerja merupakan : “Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian ini menekankan pada variabel lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan oleh pegawai namun tidak tampak secara fisik. Menurut Sedarmayanti, (2017) 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. Beberapa penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Supriadi dan Anitra, (2020). Dan Agustin dan Tyas, (2024) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya faktor *employee engagement* dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang juga sering terjadi adalah *self efficacy*. *Self-efficacy* merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. *Self-efficacy* menunjukkan kepercayaan diri individu untuk dapat melakukan pekerjaan dengan fokus dan menghasilkan kinerja yang optimal (Santri et al., 2023). Sehingga hal itu dapat membuat keterikatan diri karyawan berkurang sehingga dapat

berpengaruh pada kinerja dan perusahaan. Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kemukakan oleh Karimah & Astuty, (2023). Ghufuran et al., (2022), Jasmine, (2014), Jamillah et al., (2023) dan beberapa peneliti lainnya membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di Indonesia, perkembangan industri perbankan tumbuh sangat pesat, perbankan merupakan sektor keuangan yang termasuk kedalam bidang strategis. Peran perbankan dalam menggerakkan perekonomian nasional sangat besar. Perbankan sendiri merupakan perantara keuangan dari dua pihak, yakni pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Hal tersebut tercermin pada UU RI No. 10 tahun 1998, tanggal 10 November 1998 yang menjelaskan mengenai Perbankan. Menurut UU RI No. 10 tahun 1998 yang dimaksud dengan Bank adalah “Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.” Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan - badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya. Melalui kegiatan perkreditan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian.

PT Bank KB Bukopin Tbk ("KB Bank") didirikan pada tanggal 10 Juli 1970 dengan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (disingkat Bukopin). Bank mulai melakukan usaha komersial sebagai bank umum koperasi di Indonesia sejak tanggal 16 Maret 1971. KB Bank kemudian melakukan penggabungan usaha dengan beberapa bank umum koperasi. Perubahan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (Bukopin) menjadi Bank Bukopin disahkan dalam Rapat Anggota Bank Umum Koperasi Indonesia yang dituangkan dalam surat No. 03/RA/XII/92 tanggal 2 Desember 1992. Pada perkembangan selanjutnya, status badan hukum KB Bank kemudian berubah dari koperasi menjadi perseroan terbatas. KB Bank memulai kegiatan usaha dalam bentuk perseroan terbatas pada tanggal 1 Juli 1993. KB Bank terus memperkuat pelayanan dan infrastruktur untuk mengoptimalkan layanan kepada nasabah. Seluruh kantor KB Bank telah terhubung dalam satu jaringan real time online. Agar semakin memudahkan nasabah, Perseroan juga menjalin kerjasama dengan bank-bank dan lembaga lainnya, sehingga pemegang Kartu KB Bukopin dapat melakukan berbagai aktivitas perbankan di hampir seluruh ATM bank apapun di Indonesia, termasuk semua ATM pada jaringan ATM bersama dan prima. Pada tahun 2021 Bank Bukopin resmi berganti nama menjadi PT Bank KB Bukopin Tbk setelah diakuisisi oleh KB Kookmin Bank. KB Kookmin Bank menjadi

Pemegang Saham Pengendali KB Bank dengan total saham sebesar 67%. KB Kookmin Bank merupakan Bank terbesar di Korea Selatan. *Website* resmi KB Kookmin Bank <https://www.kbstar.com/>. Pada tahun 2024 KB Bank resmi berganti nama Logo. Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan, maka objek yang dipilih penulis adalah KB Bank Jember (<https://www.kbbank.co.id>).

KB Bank Jember mempunyai komitmen membangun hubungan jangka panjang didasari oleh kepercayaan nasabah baik nasabah bisnis maupun perseorangan. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan KB Bank Jember pentingnya perusahaan untuk memahami konsep *employee engagement*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi, wawancara beberapa karyawan, dan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan mendatangi kantor KB Bank Jember diperoleh informasi bahwa ada beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. keinginan karyawan memprioritaskan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi karyawan tergolong rendah. dan ini menunjukkan bahwa komitmen maupun perilaku OCB pada karyawan sebagai bagian dari organisasi juga rendah. Fenomena yang lain yaitu *self efficacy* dan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan KB Bank Jember. Pada penelitian sebelumnya belum ada peneliti yang secara khusus mengkaji pengaruh variable *employee engagement*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja pada karyawan KB Bank Jember. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memberikan kontribusi yang unik dan relevan bagi perusahaan. Dari hasil wawancara pada KB Bank Jember, peneliti mendapatkan ada fenomena yang menarik untuk di teliti lebih lanjut. Jadi setiap karyawan KB Bank Jember tidak bisa mengetahui hasil kinerjanya masing – masing, karena hasil kinerja karyawan langsung di nilai oleh kantor pusat, dan bukan dari kantor cabang KB Bank Jember sendiri, karena divisi SDM kantor KB Bank Jember ikut regional kantor pusat, jadi semua permasalahan mengenai SDM langsung ditangani oleh kantor pusat. Jadi peneliti menjadikan fenomena ini menjadi fenomena menarik untuk di teliti yang terjadi di objek penelitian. Dengan itu, peneliti akan membuktikan bahwa *employee engagement*, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KB Bank Jember. dengan membagikan angket dan kuisisioner kepada karyawan, peneliti akan menganalisis hasil dari kuisisioner dengan menggunakan beberapa metode analisis data seperti analisis linier berganda dengan tujuan mengetahui apakah variable tersebut berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan Kantor KB Bank Jember.

LITERATURE REVIEW

Employee engagement

Employee engagement dapat diartikan sejauh mana karyawan terlibat secara fisik, perhatian secara kognitif, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka KB Bank Jember. Skala yang digunakan untuk mengukur manajemen sumber daya manusia adalah *skala likert*. Menurut Gobbins (2018) mendefinisikan *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dimana seseorang karyawan memiliki organisasi, pekerjaan, manajer, atau rekan kerja yang mempengaruhi ia untuk tetap berupaya dalam pekerjaannya. Anitha J. (2014) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator yang dapat mendorong *employee engagement*, yaitu:

1. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor baik lingkungan kerja fisik (suasana kantor) dan lingkungan kerja nonfisik (struktur dan pola kepemimpinan).

2. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah cara memimpin atau peranan pemimpin, secara harfiah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi.

3. Hubungan tim (rekan kerja).

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4. Pelatihan dan pengembangan karir.

Pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkatan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

5. Kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

6. Kebijakan organisasi.

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Kebijakan ini diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan individu.

7. Kesejahteraan di lingkungan kerja.

Kesejahteraan di lingkungan kerja adalah rasa nyaman individu dan kebutuhan terpenuhi di lingkungan pekerjaannya. Pencapaian menandakan kehidupan yang produktif dan bermakna.

Self Efficacy

Sebayang dan Sembiring (2017) menjelaskan bahwa *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya. Sedangkan menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Skala yang digunakan untuk mengukur manajemen sumber daya manusia adalah *skala likert*. Indikator *self efficacy* menurut Brown dalam (Rori et al., n.d.) indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength* dan *generality*.

1. *Level/Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Indikator dari *level/magnitude* adalah sebagai berikut :

- a. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- c. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Indikator dari *generality* adalah sebagai berikut :

- a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- b. Keyakinan hanya pada bidang khusus.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Indikator dari *strength* adalah sebagai berikut :

- a. Keyakinan efikasi yang lemah.
- b. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
- c. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

Lingkungan Kerja

Lingkunga kerja merupakan tempat para karyawan atau pegawai melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Kantor KB Bank Jember. Skala yang digunakan untuk mengukur manajemen sumber daya manusia adalah *skala likert*. Menurut Sedarmayanti (2011) terdapat tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan merupakan intensitas cahaya yang dapat membantu seorang pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2. Suhu Udara

Tempat kerja yang ideal memiliki sirkulasi udara yang baik.

3. Kebersihan

Tempat kerja yang bersih akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan betah dalam bekerja.

5. Kondisi Kerja

Pengaturan ruang kerja untuk memudahkan pegawai berinteraksi sosial dengan pegawai lain.

6. Keamanan Kerja

Tingkat keamanan ditempat kerja yang dapat pegawai aman dan nyaman dalam bekerja.

7. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai merupakan interaksi yang baik antara bawahan dan atasan yang baik ditempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kuantitas dan kualiitas hasil kerja individu dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok pada Kantor KB Bank Jember. Skala yang digunakan untuk mengukur manajemen sumber daya manusia adalah *skala likert*. Menurut Robbins dikutip dari jurnal (Lestari et al., 2023), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. **Kualitas Kerja** Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektifitas**
Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari orang lain

RESEARCH METHODS

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Metode kuantitatif penelitian ini dilakukan dengan observasi, koesioner, penelitian kepustakaan (Sugiyono, 2018), secara khusus penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami Selain itu penelitian ini merupakan deskriptif, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami pengaruh *employee engagement*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.. Data yang dikumpulkan kemudian diproses melalui uji validitas dan reabilitas. Selanjutnya, hasil analisis disajikan bersama dengan kesimpulan dan rekomendasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji

validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS for Windows. Tahapan analisis data dalam penelitian ini yaitu data diolah menggunakan bantuan software SPSS for Windows yang dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinasi kemudian yang terakhir penarikan kesimpulan.

Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian mengambil kesimpulan. Menurut (Sugiyono, 2018). Maka berdasarkan uraian tersebut, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan KB Bank Jember yakni sejumlah 33 Orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Peneliti memilih 5 sebagai derajat kepercayaan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ferdinand (2014). Pengambilan sampel dari populasi dilakukan dengan metode *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* dimana seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sampel yakni sebanyak 33 Orang.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	alpha	
Employee Engagement (X1)						
1	Item 1	0.334	0,974	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.334	0,926	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.334	0,944	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0.334	0,803	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0.334	0,857	0.000	0,05	Valid
6	Item 6	0.334	0,915	0.000	0,05	Valid
7	Item 7	0.334	0,883	0.000	0,05	Valid
Self Efficacy (X2)						

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	alpha	
1	Item 1	0.334	0,144	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.334	0,800	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.334	0,913	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0.334	0,889	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0.334	0,914	0.000	0,05	Valid
6	Item 6	0.334	0,926	0.000	0,05	Valid
7	Item 7	0.334	0,933	0.000	0,05	Valid
8	Item 8	0.334	0,957	0.000	0,05	Valid
9	Item 9	0.334	0,931	0.000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X3)						
1	Item 1	0.334	0,906	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.334	0,912	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.334	0,956	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0.334	0,938	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0.334	0,973	0.000	0,05	Valid
6	Item 6	0.334	0,959	0.000	0,05	Valid
7	Item 7	0.334	0,948	0.000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Item 1	0.334	0,939	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.334	0,961	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.334	0,887	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0.334	0,957	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0.334	0,918	0.000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel *employee engagement* (X1), *self efficacy* (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil pengujian yang valid, hal ini dikarenakan hal ini dikarenakan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,334) dan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan variabel *employee engagement* (X1), *self efficacy* (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,806	0,06	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,785	0,06	Reliabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	0,811	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas pada tabel 2 Hasil Uji Reabilitas diketahui bahwa pada instrument variabel *employee engagement* (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,806, *self efficacy* (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,785, lingkungan kerja (X3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,811, dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,831. Hal ini dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,000	0,05	5,775	2,045
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,000	0,05	6,333	2,045
Lingkungan Kerja (X3)	0,000	0,05	8,086	2,045

Sumber :Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh hasil uji t (Parsial) Terdapat pengaruh yang signifikan variabel *Employee Engagement* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung > t Tabel (2,045) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara Parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.939a	0.882	0.870	1.863

Sumber : Data diolah peneneleti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 maka dapat diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,870 atau 87,0%. Yang dibulatkan menjadi 87%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent (kinerja karyawan) dalam penelitian ini

mempengaruhi variabel dependent (employee engagement, self efficacy dan lingkungan kerja) sebesar 87%, dan sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor lain meliputi (kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan bonus) diluar variabel penelitian

DISCUSSION

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement atau keterlibatan karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, memaham(Badrianto & Maryadi, 2023) pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang krusial bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memberikan dampak positif pada pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel *employee engagement* menghasilkan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan, uji t variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 5,775 > dari t tabel sebesar 2,045. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja langsung, tetapi juga meningkatkan komitmen dan kemampuan pencapaian karyawan KB Bank Jember, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka, Pemimpin yang mampu membangun hubungan baik dengan tim dan memberikan dukungan emosional dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik KB Bank Jember. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan-rekannya cenderung lebih proaktif dan siap membantu satu sama lain dalam mencapai tujuan. KB Bank Jember menyediakan program pengembangan yang efektif, karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini berujung pada peningkatan keterampilan dan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap KB Bank Jember. kebijakan yang jelas mengenai keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas jam kerja, dan dukungan kesehatan mental dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas. Karyawan merasa lebih dihargai ketika KB Bank Jember memperhatikan kesejahteraan mereka. Kesejahteraan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa sehat secara fisik dan mental cenderung lebih produktif dan terlibat dalam

pekerjaan mereka, keterlibatan ini mendorong perilaku produktif, seperti upaya sinergis untuk mencapai tujuan KB Bank Jember dan peningkatan kualitas kerja individu,

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh didukung oleh beberapa fakta dan data empiris yang menyatakan Badrianto & Maryadi, (2023), Febriani & Ramli, (2023), Lestari et al., (2023) dan Karimah & Astuty, (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu konsep psikologis yang telah banyak diteliti adalah self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Self-efficacy memainkan peran krusial dalam menentukan bagaimana karyawan menghadapi tantangan, mengatasi rintangan, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda bahwa variabel *self efficacy* memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, berdasarkan hasil analisis uji t menghasilkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar 6,333 > dari t tabel sebesar 2,045. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Karyawan di KB Bank Jember dengan tingkat self-efficacy yang tinggi merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang. Mereka cenderung tidak hanya mampu menyelesaikan tugas yang lebih sulit tetapi juga menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki self-efficacy rendah, percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan cenderung berusaha lebih keras dan tetap termotivasi meskipun menghadapi kesulitan. *Self-efficacy* yang tinggi tidak hanya menunjukkan kinerja yang baik di satu bidang, tetapi juga mampu menerapkan keyakinan diri mereka di berbagai aspek pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan yang percaya diri dalam kemampuan teknisnya cenderung juga percaya diri dalam keterampilan interpersonal dan manajerial di KB Bank Jember. Penelitian ini mencatat bahwa generalitas self-efficacy berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, karena karyawan merasa lebih siap untuk menghadapi berbagai situasi dan tantangan di KB Bank Jember. Karyawan dengan keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka cenderung lebih proaktif, kreatif, dan bersedia mengambil risiko dalam pekerjaan mereka. Penelitian menemukan bahwa semakin kuat keyakinan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan

mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan dengan self-efficacy tinggi tidak hanya berfokus pada pencapaian pribadi tetapi juga mampu memotivasi rekan-rekannya, menciptakan lingkungan kerja di KB Bank Jember yang positif dan kolaboratif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara self-efficacy dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karimah & Astuty (2023) Rori & Tewal (2024) dan Jamillah, et al (2023) membuktikan dari hasil pengujian hipotesis bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dapat menentukan tingkat kenyamanan, motivasi, dan produktivitas individu dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan dampak positif pada kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, analisis uji t variabel Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $8,086 >$ dari t tabel sebesar 2,045. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban tiap indikator menghasilkan temuan bahwa, Penerangan yang baik di KB Bank Jember berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, pencahayaan yang cukup dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan penerangan yang baik cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah. Suhu udara di lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi efisiensi kerja. Karyawan yang bekerja dalam suhu yang nyaman cenderung lebih fokus dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Kebersihan lingkungan kerja sangat mempengaruhi suasana hati dan motivasi karyawan. Lingkungan di KB Bank Jember yang bersih dan terawat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penggunaan warna di lingkungan kerja juga memiliki dampak psikologis

terhadap karyawan. Warna-warna tertentu dapat meningkatkan kreativitas, konsentrasi, dan suasana hati, penggunaan warna yang cerah di area kerja dapat merangsang semangat dan produktivitas, sedangkan warna-warna gelap dapat menyebabkan perasaan lesu atau malas. Kondisi kerja mencakup berbagai faktor seperti tata letak ruang, fasilitas, dan aksesibilitas. Lingkungan kerja yang terorganisir dengan baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien tanpa gangguan. Keamanan di KB Bank Jember adalah faktor krusial yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, ketika karyawan merasa aman dari potensi bahaya fisik atau emosional, mereka cenderung lebih fokus dan berkinerja lebih baik. Lingkungan kerja yang aman meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hubungan antar pegawai juga merupakan aspek penting dari lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja, hubungan sosial yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, sehingga mendorong peningkatan produktivitas tim secara keseluruhan.

Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang ideal menjadi prioritas bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya lingkungan kerja sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, (2024), Setiani & Febrian, (2023) dan Sanjaya & Febrian, (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Penelitian dilakukan untuk mengentahui pengaruh secara individu (parsial) antara variabel independent (*Employee engagement*, *Self efficacy* dan Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini: 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KB Bank Jember, Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan setiap aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan maksimal dari karyawannya demi mencapai tujuan organisasi secara efektif. 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KB Bank Jember, hasil temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan self-efficacy melalui pelatihan dan

pengembangan dapat memberikan dampak positif tidak hanya pada individu tetapi juga pada keseluruhan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan program-program yang mendukung pengembangan keyakinan diri karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KB Bank Jember, hasil temuan ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator tersebut—penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan setiap aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas individu serta organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian terkait hasil pada variabel *Employee engagement*, *Self efficacy* dan Lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KB Bank Jember Perusahaan sebaiknya mengembangkan dan menerapkan program yang fokus pada peningkatan employee engagement. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan yang meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti pelatihan, workshop, dan aktivitas tim. Meningkatkan self-efficacy karyawan, perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Program mentoring dan coaching juga dapat membantu karyawan merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka. Perusahaan perlu memastikan bahwa aspek fisik seperti penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, kondisi kerja, keamanan kerja, dan hubungan antar pegawai diperhatikan. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbarui objek penelitian atau menambah variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini, meliputi kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi untuk dilakukan dipenelitian selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel sehingga tolak ukur kebenaran dalam penelitian dapat mewakili populasi dalam penelitian agar hasil penelitian bisa lebih akurat. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian terlebih dahulu, karna dengan begitu akan memperoleh data yang lebih akurat dan valid.

DAFTAR PUSTAKA

Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi*,

- Manajemen, Dan Akuntansi*), 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Agustin, D. I., & Winadi Prasetyoning Tyas, A. A. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi Pada Kemenko PMK. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 7(2), 63–73. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i2.233>
- Ambassador, P. B., Image, B., & Product, D. A. N. (2023). Trias Setyowati. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 21(1), 12–25.
- Apriliani, N. D., Rohman, M. M., & Suharyanto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 184–191.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening . *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 498–505.
- Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan penerbait - Undip. <https://doi.org/979-704-015-1>
- Ghufran, A., Majid, M. S. A., & Sofyan. (2022). The Effect of Self-efficiency, Work Environment, and Job Rotation on Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance of Pt Pupuk Iskandar Muda. *International Journal of Scientific and Management Research*, 08(01), 92–104. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2022.5408>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hibatul Wafi, M. I. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aditya Inovasi Makmur. *Jurnal Ekonomika*, 14(02), 159–171. <https://doi.org/10.35334/jek.v14i02.3311>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/iceb/index>

3(2), 303. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29581>

- Jamillah, K., Hana Setyanti, S. W. L., & Mufidah, A. (2023). The Effect Of Work Life Balance And Self Efficacy On Employee Performance With Employee Engagement As Intervening Variable. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(01), 304–312. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-35>
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 7(X), 858–872.
- Jillyta, Sendow, G., & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Employee Engagement, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja SULUT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4917–4926.
- Karimah, S., & Astuty, I. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.47134/jeae.v1i2.101>
- Lestari, M. D., Rihayana, I. G., & Kusuma, B. N. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fastrata Buana Denpasar. *Jurnal EMAS*, 4(6).
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Surya Pamenang kediri. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(2), 108–118. <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759>
- Pertiwi, D. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rasjid, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk KOTA BATURAJA. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 237–252. <https://doi.org/10.36546/jm.v10i3.688>
- Rori, E. G., Tewal, B., Rori, E. G., Tewal, B., & Samadi, R. L. (n.d.). *E . G . Rori ., B . Tewal*

., R . L . Samadi .. *PENGARUH SELF EFFICACY , LOCUS OF CONTROL DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN TOMPASO EFFECT OF SELF EFFICACY , LOCUS OF CONTROL AND WORKLIFE BALANCE ON EMPLOYEE Jurnal EMBA Vol . . 12(3), 432–439.*

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), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>

Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.

Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta.

Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2020.

Zainuri, H., Subakti, H., Suttrisno, Saftari, M., Sari, A. C., Simarmata, J., Silaban, P. S. M. J., Yuniwati, I., Riana, L. W., & Lotulung, C. V. (2014). *Desain Penelitian Kuantitatif* (Issue July).