

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue* Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati

Alfan Faturrahman, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

alfanfaturrahman88@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract—This study aims to find out 1) the work environment of employees in the Covid-19 issue at the Office of Religious Affairs, Cijati District. 2) Employee Self Efficacy in the Covid-19 issue at the Cijati District Religious Affairs Office. 3) Employee performance in the Covid-19 issue at the Cijati District Religious Affairs Office. 4) The Influence of the Work Environment on Employee Performance in the Covid-19 Issue at the Religious Affairs Office, Cijati District. 5) The Influence of Self Efficacy on Employee Performance in the Covid-19 Issue at the Religious Affairs Office, Cijati District. 6) The influence of the Work Environment and Self Efficacy on employee performance in the Covid-19 issue at the Office of Religious Affairs, Cijati District. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculations using the SPSS 23.0 program. The variables in this study are Work Environment, Self Efficacy, and Employee Performance. Collecting data obtained through questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The sampling technique is saturated sampling. Respondents of this study were employees at the Office of Religious Affairs, Cijati District, amounting to 33 people. The results of this study conclude that: 1) The work environment of employees in the Covid-19 issue at the Office of Religious Affairs, Cijati District is in the very good category. 2) Employee self-efficacy in the Covid-19 issue at the Cijati District Religious Affairs Office is in the very good category. 3) Employee performance in the Covid-19 issue at the Cijati District Religious Affairs Office is in the very good category. 4) The work environment partially has a significant effect on employee performance in the Covid-19 issue at the Cijati District Religious Affairs Office. 5) Self Efficacy partially has a significant effect on Employee Performance in the Covid-19 Issue at the Office of Religious Affairs, Cijati District. 6) Work Environment and Self Efficacy simultaneously have a significant effect on employee performance in the Covid-19 issue at the Religious Affairs Office, Cijati District. It can be concluded that there is an influence between the Work Environment and Self Efficacy on Employee Performance. in the Covid-19 Issue of the Cijati District Religious Affairs Office.

Keywords—*Work Environment, Self Efficacy, Employee Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Lingkungan Kerja karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. 2) Self Efficacy karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan

Cijati. 3) Kinerja Karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. 4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. 5) Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. 6) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.0. Variabel dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah karyawan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati yang berjumlah 33 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati termasuk kategori sangat baik. 2) Self Efficacy karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati termasuk kategori sangat baik. 3) Kinerja Karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati termasuk kategori sangat baik. 4) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. 5) Self Efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. 6) Lingkungan Kerja dan Self Efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam issue Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. dalam Issue Covid-19 Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati.

Kata Kunci—*Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh corona virus yang baru ditemukan. Virus dan penyakit baru ini tidak diketahui sebelum wabah dimulai di Wuhan pada Desember 2019. Penyebaran Covid-19 di Indonesia, Pemerintah mengumumkan secara resmi kasus Covid-19

pertama di Indonesia pada tanggal 2 maret 2020. Dua warga Indonesia yang positif mengatakan bahwa melakukan kontak langsung dengan warga Negara Jepang yang sedang berkunjung ke Indonesia. (kurniadi dkk, 2020)

Sejak saat itu pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan guna untuk mencegah terjadinya penularan, dengan adanya Covid-19 pemerintah juga selalu berupaya untuk meredam Covid-19 agar tidak merambah ke berbagai sektor, juga tidak sedikit yang terkena dampaknya, baik dari segi ekonomi, pemerintahan, kehidupan sosial dan lain sebagainya. Diantaranya kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah adanya *Social Distancing* yang dimungkinkan untuk mengurangi atau menghambat penyebaran virus, bekerja dari rumah, dan masih banyak lagi.

Supardi (dalam Suryanulloh, M. A., & Arifin, R., 2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamalkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekeliling pekerja, yang meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan ketenangan, dan hubungan kerja antar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan, sehingga kinerja yang diberikan bisa maksimal.

Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan Kantor Urusan Agama (KUA) disaat pandemi Covid-19 ini adalah dengan adanya kebijakan pemerintah untuk melaksanakan bekerja dari rumah (*work from home*), karena dengan adanya *Work from home* karyawan tersebut tidak biasa bekerja di rumah, terlebih kebanyakan kondisi karyawan tidak dapat mengakses internet dengan baik, karena pemukiman rumahnya kurang terjangkau internet dengan bagus.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik

kesimpulan bahwa *self efficacy* adalah suatu kepercayaan yang muncul dari setiap individu karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sehingga dengan adanya *self efficacy* akan menimbulkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dengan baik dan maksimal.

fenomena yang terjadi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati adalah memiliki ruang kerja yang masih terbilang kurang untuk memnuhi kebutuhan kenyamanan karyawan dalam bekerja, walaupun di dalamnya terdapat beberapa ruangan, seperti ruang penerimaan tamu, ruang Kepala KUA, ruang pelaksanaan akad nikah, ruang staff, dapur, dan toilet.

Menurut Rus'an sebagai Tata Usaha di KUA Kecamatan Cijati memaparkan bahwasanya masih ada kurangnya fasilitas-fasilitas yang mempunyai untuk menunjang kenyamanan kerja karyawan. Contoh masih kekurangan untuk meja, kursi, dan alat media (komputer).

Selain permasalahan yang terjadi diatas, Rus'an juga menuturkan bahwa menurutnya *self efficacy* sangat penting untuk tiap individu karyawan karena dengan adanya *self efficacy* apalagi di masa pandemi Covid-19 seperti ini, seorang karyawan akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menurut beliau itu sangat terbukti. Tapi fenomena yang terjadi saat ini di kantor urusan agama Kec. Cijati adalah adanya penyesuaian kebijakan kebijakan baru yang diterapkan kepala Kantor Urusan Agama yang baru masuk, sehingga para karyawan belum terbiasa dengan kebijakan baru yang diterapkan oleh kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, maka didapatkan rumusan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja karyawan dalam *Issue Covid-19* di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati
2. Bagaimana *Self efficacy* karyawan dalam *Issue Covid-19* di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati
3. Bagaimana Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dalam *Issue Covid-19* di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati
5. Bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati
6. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati.

II. METODOLOGI

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian melalui hasil observasi dan penyebaran kuisioner. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian

ini adalah karyawan di Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan Cijai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah Teknik sampling jenuh, hal ini dilakukan karena populasi relative kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Serta metode data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan self efficacy serta variabel dependen kinerja karyawan.

A. Lingkungan Kerja

Menurut Noah dan Steve (dalam Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Dan karyawan dalam lingkungan kerja ketika karyawan dalam aktivitas kerja, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut masuk dalam lingkungan kerja.

Peran Lingkungan Kerja ketika menghadapi *Issue Covid-19* cukup dibutuhkan bagi semua orang, termasuk bagi seorang karyawan, sebab dengan adanya *Issue Covid-19* membuat adanya beberapa perubahan-perubahan dalam aktivitas dan tempat kerja yang biasa dilakukan sehari-hari. Dan sudah sangat jelas pemerintah menerapkan *Work From Home (WFH)* dan *Work From Office (WFO)*, jadi dengan di adakan nya kebijakan tersebut pasti ada perubahan dalam lingkungan kerja pada situasi Covid-19.

Selain kebijakan waktu kerja, ditempat kerja juga harus selalu menerapkan *protocol* kesehatan yang di anjurkan pemerintah. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar seseorang merasa tetap merasa aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan, apalagi dalam situasi pandemi seperti ini.

Menurut Sedarmayanti (2001:21,31) menyatakan lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2, yaitu fisik dan non fisik.

Indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari : Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan.

Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari : Hubungan kerja antara bawahan atau atasan, Hubungan antar sesama karyawan, Kemampuan menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja perusahaan.

B. Self efficacy

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan diri seseorang bahwa dia mampu mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas dengan baik sekalipun tugas tersebut cukup menantang sehingga dapat menghasilkan output yang positif. Kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki diri sendiri sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan, karena percaya terhadap kemampuan yang dimiliki diri sendiri dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Peran *Self Efficacy* ketika menghadapi *Issue Covid-19*

cukup dibutuhkan bagi semua orang, termasuk bagi seorang karyawan, sebab dengan adanya *Issue Covid-19* membuat adanya beberapa perubahan-perubahan dalam segi perilaku ataupun aktivitas sehari-hari. *Self Efficacy* yang tinggi dibutuhkan agar seseorang merasa yakin bahwa dirinya mampu untuk mencapai tujuan dan menghadapi tantangan baru dalam menjalankan kesehariannya terutama dalam masa pandemi seperti ini.

Seperti yang dinyatakan oleh Siti Shafia (2020) karyawan yang memiliki *Self Efficacy* dalam perubahan tinggi akan menunjukkan usaha-usaha yang kuat untuk mensukseskan perubahan perusahaan, dan jika menemui rintangan-rintangan, karyawan tersebut akan menunjukkan ketekunan serta tidak mudah menyerah sebelum tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Sama halnya ketika menghadapi *Issue Covid-19* yang membuat adanya perubahan yang cukup tinggi.

Menurut Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) terdapat empat indikator untuk mengukur *Self Efficacy*, yaitu: Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*), Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*), Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*), Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*).

C. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Dalam menghadapi *Issue Covid-19* yang masih berlangsung, tentunya hal ini menjadi tantangan baru bagi sebuah perusahaan khususnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk tetap menjaga kinerja karyawannya, menurut wahyu Menurut wahyu (2020) terdapat 7 (tujuh) cara untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi *Issue Covid-19* yaitu, sebagai berikut: 1. Memberikan Tujuan dan Fungsi Yang Jelas, 2. Memberikan Training, 3 Memberikan Kepercayaan, 4. Memberikan Insentif 5. Melakukan Evaluasi Secara Berkala 6. Menerapkan Komunikasi Yang Efektif Dan Efisien 7. Menggunakan Bantuan Software Untuk Memonitor Dan Mengevaluasi Progres Karyawan

Menurut Zewwell yang dikutip Sedarmayanti (2011: 511) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut : Kualitas, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

TABEL 1. HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,576	5,287		2,568	0,015
1 TOTALX1	1,127	0,468	0,719	2,407	0,022
TOTALX2	-0,135	0,41	-0,099	-0,33	0,744

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Pengolahan data 2021

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 13,576 + 1,127 + -0,135$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 13,576 Artinya jika Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* bernilai konstan (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan sebesar 13,576
2. Koefisien $\beta_1 X_1 = 1,127$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Lingkungan Kerja dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1,127.
3. Koefisien $\beta_2 X_2 = -0,135$ Artinya setiap penurunan yang terjadi pada variabel *Self Efficacy* dan variabel lain maka akan berdampak pada penurunan kinerja karya wan sebesar -0,135.

TABEL 2. HASIL UJI HIPOTESIS SIMULTAN (UJI-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	973,223	2	486,6	10,06	.000 ^b
1 Residual	1450,607	30	48,35		
Total	2423,83	32			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Hasil Pengolahan data 2021

Berdasarkan tabel 4.40 diatas maka didapatkan informasi f hitung sebesar 10,064. Untuk dapat memperoleh f tabel, dapat dilihat melalui tabel statistik pada tingkat signifikan 0,05 dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1=2$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $33-2-1 = 30$. Hasil yang didapatkan

untuk f tabel yaitu sebesar 3,32 Dari tabel diatas diperoleh f hitung > f tabel atau $10,064 > 3,32$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue Covid-19* di Kantor Urusan Agama Kec. Cijati.

TABEL 3. HASIL UJI T LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,958	4,872		2,659	,012
TOTALX1	,991	,218	,632	4,540	,000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber pengolahan data 2021

Nilai t_{hitung} yang didapat untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 4,540 dengan t_{tabel} yang didapat dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta kebebasan $df = n-k-1$ ($33-2-1 = 30$) yaitu sebesar 1,69726 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau $4,540 > 1,69726$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4. HASIL UJI T SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,061	5,642		2,670	,012
TOTALX2	,734	,208	,535	3,524	,001

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Hasil pengolahan data 2021

Nilai t_{hitung} yang didapat untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 3,524 dengan t_{tabel} yang didapat dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta kebebasan $df = n-k-1$ ($33-2-1 = 30$) yaitu sebesar 1,69726 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau $3,524 > 1,69726$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 5. KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM *ISSUE* COVID-19

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	0,402	0,362	6,95367

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber :Hasil Pengolahan data 2021

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, maka diperoleh informasi bahwa R-Square sebesar 0,402 atau 40,2%. Nilai tersebut menunjukan bahwa Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam *Issue* Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kec. Cijati sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Variabel Lingkungan Kerja dalam *Issue* Covid-19 pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu Lingkungan kerja Fisik Dan Lingkungan kerja Non Fisik. Terlihat dari hampir semua indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel Lingkungan Kerja sudah sesuai dengan apa yang dirasakan oleh karyawan Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. Namun pada awal penelitian petugas mengeluhkan adanya beberapa kekurangan pada Lingkungan Kerja Fisik dalam hal teknologi, tapi sejauh ini seluruh karyawan berhasil memaksimalkan alat teknologi yang ada, sehingga bisa sangat baik dalam hal Lingkungan kerja baik Fisik maupun Lingkungan Non fisik, walaupun dalam kondisi Covid-19.

Variabel *Self Efficacy* dalam *Issue* Covid-19 pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Artinya dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu Pengalaman akan kesuksesan, Pengalaman individu lain, Persuasi verbal, Keadaan psikologis sudah bernilai Sangat Baik. Hal ini menyatakan bahwa karyawan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati memiliki *Self Efficacy* yang sangat baik dalam menghadapi *Issue* Covid-19 dan menunjukkan bahwa para karyawan memiliki keyakinan diri bahwa ia mampu menjalankan atau pekerjaan yang menantang, termasuk bekerja meskipun adanya *issue* Covid-19 yang masih berlangsung di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati yang dapat membuat situasi bekerja menjadi kurang nyaman karena takut tertular Covid-19.

Variabel Kinerja Karyawan termasuk variabel dengan kategori yang Sangat Baik, Artinya dimensi yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi bernilai

sangat baik. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati mempunyai kinerja yang Sangat Baik dalam menghadapi *issue* Covid-19 yang masih berlangsung.

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue* Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati.

Terdapat pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue* Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati.

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dalam *Issue* Covid-19 di Kantor Urusan Agama Kecamatan cijati berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan

SARAN

Saran untuk Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati melihat dari tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh para karyawan meskipun nilai yang diperoleh pada setiap item sudah sangat baik, tetapi masih ada beberapa indikator yang masih perlu di tingkatkan lagi karena belum mencapai batas nilai paling maksimal yaitu “Sangat Baik” dan nilai yang dicapai hanya sampai kategori “Baik”. Seperti suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, dan hubungan atasan dengan bawahan. Untuk hal seperti ini Kantor Urusan Agama kecamatan Cijati harusnya meningkatkan fasilitas atau merenovasi ruang kerja karyawan agar mendapatkan suhu udara yang sangat baik dan ruang gerak kerja yang sangat leluasa, apalagi dalam *issue* Covid-19 seperti ini suhu udara yang sangat baik itu sangat dibutuhkan sekali, agar karyawan yang bekerja selalu nyaman dan sehat saat bekerja di kantor urusan agama kecamatan cijati. Dan untuk hubungan atasan dengan bawahan harus di tingkatkan dan diperbaiki dengan sangat baik, karena dalam bekerja itu membutuhkan simbiosis mutualisme dalam artian atasan dengan bawahan itu sangat erat keterkaitannya dan harus saling memberikan dampak sangat baik, jika hubungan atasan dengan bawahan belum mencapai nilai sangat baik, maka kinerja yang di hasilkan nya pun akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Saran untuk Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati melihat dari tanggapan responden pada variabel *Self Efficacy* yang dimiliki oleh para karyawan meskipun nilai yang diperoleh pada setiap item sudah sangat baik tetapi pada indikator kepemimpinan, Respon karyawan mengenai kepemimpinannya masih perlu di tingkatkan lagi karena belum mencapai batas nilai paling maksimal yaitu “Sangat Baik” dan nilai yang dicapai hanya sampai kategori “Baik”. Ini berarti seluruh karyawan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati harus banyak berlatih untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memimpin perusahaan dan untuk setiap atasan harusnya selalu memberikan pengetahuan tentang kepemimpinan kepada para karyawannya agar *Self Efficacy* dan kinerja yang dimiliki karyawan lebih baik lagi agar jiwa *leadership* nya terbentuk, apalagi di dalam *issue* Covid-19 seperti ini,

seluruh karyawan harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang Sangat baik agar tidak salah langkah dalam mengambil keputusan.

Saran untuk Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati melihat dari tanggapan responden pada variabel Kinerja Karyawan meskipun ada beberapa indikator yang sudah mencapai nilai tertinggi yaitu "Sangat Baik". Namun masih ada beberapa indikator yang belum mencapai nilai maksimal. Diantaranya yaitu, ketelitian dalam mengerjakan tugas, kemampuan menyelesaikan tugas, kerapian dalam mengerjakan tugas, kesesuaian hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, ketepatan waktu penyelesaian masalah, dan ketepatan waktu dalam masuk kerja yang dicapai hanya sampai kategori "Baik" belum mencapai kategori maksimal yaitu "Sangat Baik". Melihat fenomena seperti ini harusnya pihak perusahaan memberikan evaluasi dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya, dan diharapkan dapat meningkatkan kembali hal tersebut agar kinerja karyawan yang dihasilkan lebih baik lagi, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Apalagi di masa sulit seperti ini, kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sangat baik.

Bagi Peneliti lain, disarankan agar menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan dapat menambah wawasan untuk mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Karena variabel-variabel yang ada pada penelitian ini dirasa cukup penting bagi karyawan ataupun perusahaan terlebih dengan adanya *issue* Covid-19 yang masih berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85-100.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- [3] Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- [4] Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [5] Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi Dan Informasi*, 20(2), 1320-1331.
- [6] Venna, D. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- [7] Lunenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal.*, 1-9
- [8] Darmawati, Hani. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 36-41