

202110160311264
Kharisa Agustin Herviani
Prodi Manajemen

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (STUDI PADA KARYAWAN RESTORAN KANVILL DAU)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Kharisa Agustin Herviani

202110160311264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

202110160311264
Kharisa Agustin Herviani
Prodi Manajemen

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada Karyawan Restoran Kanvill Dau)**

Oleh :

Kharisa Agustin Herviani
202110160311264

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Desember 2025

Pembimbing I,

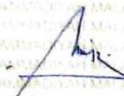

Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,



Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Karyawan Restoran Kanvill Dau)


Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Kharisa Agustin Herviani
NIM : 202110160311264
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.
Penguji I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.
Penguji II : Dra. Sandra Irawati, M.M.

1. 
2. 
3. 

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORSINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Kharisa Agustin Herviani
NIM : 202110160311264
Program Studi : Manajemen
E-mail : risachi08@webmail.umm.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

- 1 Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain
- 2 Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantukan sebagai bahan/ sumber acuan. Dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka , sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku
- 3 Pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 15 Desember 2025
Yang membuat pernyataan,



Kharisa Agustin Herviani
202110160311264

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (STUDI PADA KARYAWAN RESTORAN KANVILL DAU)**

Kharisa Agustin Herviani

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang
Email: risachi08@webmail.umm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan self-efficacy sebagai variabel moderasi pada karyawan Restoran Kanvill Dau. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, melibatkan 50 responden melalui teknik total sampling. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori cukup, komitmen organisasi berada pada kategori cukup tinggi, dan self-efficacy berada pada kategori tinggi. Temuan utama menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, self-efficacy terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan diri karyawan, semakin kuat komitmen mereka terhadap organisasi. Namun, self-efficacy tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri karyawan dalam bekerja tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan komitmen mereka. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam meningkatkan self-efficacy karyawan melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian kesempatan pengembangan diri, serta perlunya evaluasi lingkungan kerja fisik dan nonfisik untuk mendukung kenyamanan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengembangan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, komitmen organisasi, self-efficacy, moderasi, karyawan restoran

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT WITH SELF-EFFICACY AS A MODERATING
VARIABLE (STUDY ON KANVILL DAU RESTAURANT EMPLOYEES)**

Kharisa Agustin Herviani

Management Study Program, Universitas Muhammadiyah Malang

Email: risachi08@webmail.umm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the work environment on organizational commitment with self-efficacy as a moderating variable among employees of Kanvill Dau Restaurant. The research employs a quantitative approach with a causal design, involving 50 respondents selected through total sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using Partial Least Square (PLS). The results indicate that the work environment falls into the adequate category, organizational commitment into the fairly high category, and self-efficacy into the high category. The findings reveal that the work environment has no significant effect on organizational commitment. Meanwhile, self-efficacy has a significant effect on organizational commitment, meaning that higher employee confidence leads to stronger commitment to the organization. However, self-efficacy does not moderate the effect of the work environment on organizational commitment. This indicates that employees' confidence does not strengthen or weaken the relationship between workplace conditions and their organizational commitment. The study highlights the importance of enhancing employees' self-efficacy through training, coaching, and developmental opportunities, as well as improving the physical and non-physical work environment. These findings are expected to contribute to future research in human resource management, particularly organizational commitment development.

Keywords: work environment, organizational commitment, self-efficacy, moderation, restaurant employees

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya sehingga skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderasi Studi pada Karyawan Restoran Kanvill Dau**”. Penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dukungan dari semua pihak maka penelitian ini tidak akan berjalan lancar. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE.,M.Si
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, M. Sri Wahyudi Suliswanto, S.E., M.E., Ph.D., yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen, Dr.R. Iqbal Robbie, S.E., M.M. yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh perkuliahan di jurusan Manajemen.
4. Dr.Aniek Rumijati M.M., selaku dosen pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan bimbingan untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan.
5. Kepada seluruh bapak dan ibu dosen program studi manajemen, penulis ucapkan terimakasih banyak atas ilmu, pengalaman dan pembelajaran yang telah diberikan selama masa perkuliahan yang menjadi bekal berharga bagi penulis.
6. Teruntuk kedua orang tua tersayang, support sistem terbaik dan panutanku Ayahanda Nanang Mujiono, terimakasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis. Teruntuk pintu Surga saya, Ibunda Wati Oktaviani, yang tidak pernah henti-hentinya memberikan do'a dan kasih sayang yang tulus, pemberi semangat dan selalu memberikan dukungan terbaiknya sampai penulis berhasil menyelesaikan studinya hingga sarjana.

7. Kepada cinta kasih adik tersayang Wayang Radeka Lesmana terimakasih telah menjadi alasan penulis tetap semangat dan selalu memberikan yang terbaik dalam menghadapi rintangan dimasa depan supaya bisa menjadi contoh kakak yang terbaik.
8. Kepada sahabat tersayang penulis Feftia Febrianti dan Hanifah Nur Rohmah. Terima kasih atas setiap waktu yang diluangkan, memberikan dukungan, motivasi, semangat, doa, pendengar yang baik, serta menjadi rekan yang menemani penulis dari masa SMK sampai selesai skripsi.
9. Teruntuk seseorang yang selalu sabar menghadapi penulis kepada Didit Agus Tyan terima kasih atas segala dukungan, motivasi, serta semangat yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini, yang telah menemani setiap tahap yang penulis lalui, dan selalu percaya pada kemampuan penulis.
10. Kepada seseorang yang pernah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya. Terimakasih atas patah hati yang diberikan saat proses perkuliahan ini cukup memotivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti arti mengalaman, pendewasaan, sabar, dan arti kehilangan sebagai bentuk proses penempaan menghadapi dinamika hidup. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari pendewasaan ini.
11. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Kharisa Agustin Herviani. Anak Pertama yang sedang melangkah menuju usia 24 tahun yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu

tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah dari kakimu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang yang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

Sebagai layaknya manusia biasa, peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan serta kemampuan dari ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karena itu, atas kesalahan dan kurangnya dalam penulisan tugas akhir ini, peneliti memohon maaf dan bersedia secara terbuka menerima kritik serta saran yang membangun. Terakhir, harapan peneliti semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pihak mana pun yang membacanya.

Malang, 15 Desember 2025
Penulis

Kharisa Agustin Herviani



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Komitmen Organisasi	7
2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	7
2.1.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	8
2.2 Lingkungan kerja	9
2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	10
2.2.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	11
2.3 Self-efficacy	11
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self-Efficacy	12
2.3.2 Dimensi dan Indikator Self-Efficacy	13

2.4	Penelitian Terdahulu	14
2.5	Kerangka Konsep dan Hipotesis	16
2.5.1	Kerangka Konsep	16
2.5.2	Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.1	Jenis Desain Penelitian	21
3.2	Lokasi Obyek dan Waktu Penelitian	21
3.3	Populasi dan Sampel	22
3.3.1	Populasi	22
3.3.2	Sampel	22
3.4	Pengembangan Intrumen Penelitian	22
3.4.1	Definisi Operasional Variabel	23
3.4.2	Skala Pengukuran	24
3.4.3	Rentang Skala	24
3.5	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.5.1	Sumber Data	26
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	26
3.6	Metode Analisis Data	27
3.6.1	Model Pengukuran (Outer model)	27
3.6.2	Model Struktural (Inner Model)	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		31
4.1	Gambaran Umum dan Karakteristik Responden	31
4.1.1	Gambaran Umum Kanvill Dau	31
4.1.2	Karakteristik Responden	38
4.2	Hasil Penelitian	41
4.2.1	Analisis Jalur	48
4.3	Pembahasan	54

BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i> Karyawan Restoran Kanvill Dau 2024	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 3.2 Skala Likert	25
Tabel 3.3 Rentang Skala dan Pengukuran Variabel	25
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan Restoran Kanvill Dau	37
Tabel 4.2 Data Karyawan Restoran Kanvill Dau	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan posisi	39
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	40
Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel 4.9 Distribusi Responden Variabel Komitmen Organisasi	44
Tabel 4.10 Distribusi Responden Variabel Self Efficacy	46
Tabel 4.11 Outer Loadings	49
Tabel 4.12 Hasil Cross Loadings	50
Tabel 4.13 Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	51
Tabel 4.14 Hasil Nilai R-Square	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh moderasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2 Outer Model	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden	74
Lampiran 3 Outer Model Awal	76
Lampiran 4 Outers Loadings Awal	77
Lampiran 5 Outer Model Akhir	78
Lampiran 6 Outer Loadings Akhir	79



DAFTAR PUSTAKA

1. Firmansyah MF, Triana NN, Pratiwi RA. The Impact of Physical and Non-Physical Work Environment on Work Productivity in the Production Division:(Case Study: PT Rubber). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*. 2025;4(4):1310–8.
2. Firnanda DY, Wijayati DT. Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2021;9(3):1076–91.
3. Rahayu AD, Mahargiono PB. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*. 2021;10(5).
4. Putri RY. Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen). 2020.
5. Ashari B. Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya. *Jurnal Kolaboratif Sains*. 2024;7(4):1487–503.
6. Prasetyoning Tyas AAW, Nurhasanah. Model Keterkaitan Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *Forum Ilmiah*. 2020;17(3):353–63.
7. Shadri R, Isjoni I, Azhar A. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 2021;5(1):1571–6.
8. Purnama I, Asmara N, Komara H. The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and work Environment on job Satisfaction and Employee Organizational Commitment in Pelita Indonesia Pekanbaru College. *Procuratio: Scientific Journal of Management*. 2019;7(2):222–37.
9. Nurhalizah M, Jufrizen J. Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 2024;7(1):119–34.
10. Hayati AN. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Generasi Z Di Yogyakarta. *Manajemen Dewantara*. 2024;8(2).

11. Fakhar MR, Zulfikarijah F, Irawati S. Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Komitmen Organisasional Relawan Covid-19 di SRPB Kota Pasuruan. *Peradaban Journal of Economic and Business*. 2022;1(2):27–35.
12. Opolot JS, Lagat C, Kipsang SK, Muganzi YK. Organisational culture and organisational commitment: the moderating effect of self-efficacy. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*. 2024;6(3):280–96.
13. Anton A, Karo-Karo AP, Widjaja D, Rezeki R, Martinus M. Analisis Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Pt Sejati Karya Perkasa Medan). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 2023;191–8.
14. Agustin D, Widyani AAD, Utami NMS. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *VALUES*. 2021;2(3).
15. Nuraini U, Susilowati N, Khoirunnisa K, Ananda DS, Febriyanti IDA. Pengaruh Personality Motivation, Self-Efficacy, dan Career Adaptability Terhadap Komitmen Karir. *Business and Accounting Education Journal*. 2021;2(2):139–51.
16. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*. 2001;11(3):299–326.
17. Wagiyono SA, Sanosra A, Herlambang T. Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 2020;10(2):152–63.
18. Subagyo A. Pengaruh lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasional pada dosen jurusan elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*. 2019;15(1):31–9.
19. Siregar NA. Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 11 (1), 30–38. 2020.
20. Asi LL, Gani A. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*. 2021;2(1):1–24.
21. Prasetyo SA, Hermawan H, Guspul A. Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*. 2020;1(2):343–51.

22. Suryaningrum FP, Haryono AT, Amboningtyas D. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Kayawan, Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Pt. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *Jurnal Ekbis*. 2019;20(2):1320–31.
23. Almira NA, Bakti DK, Saptiani F. Komitmen Organisasi di Masa Pandemi Covid-19: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity. *Jurnal Perspektif Bisnis*. 2021;4(2):81–91.
24. Musliana N, Hadya R. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Studi Kasus Kantor Bank Bpd Kantor Cabang KC. Siteba). *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*. 2023;1(1):33–42.
25. Melati RI, Priyono BS. Pengaruh modal psikologi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada PT. Jaykay Files Indonesia). *Jurnal Mirai Management*. 2022;7(2):407–17.
26. Syahputra TR. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Cahaya Opom Barokah. 2024.
27. Herzberg F. How do you motivate employees. Vol. 88, World. 1966.
28. Rivaldi R, Putra RB, Dika RP, Mulyani SR, Putra RA. Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*. 2023;4(2):231–42.
29. Usman S, Lasiatun KMT, Kesek MN, Riatmaja DS, Papia JNT, Mukhtar A. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 2023;7(2):10462–8.
30. Bandura A. Self-efficacy in Changing Societies. Bandura A, editor. Cambridge University Press; 1997.
31. Taufiq M, Indrayeni I. Pengaruh E-Commerce, Self Efficacy dan Sistem Informasi Akuntansi dalam Pengambilan Keputusan Berwirausaha. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*. 2022;1(1):187–95.
32. Faisal N, Dewi IGAM. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. 2019. (Doctoral dissertation).

33. Kharisma A. Pengaruh Pengetahuan Perpajakan, Persepsi dan Motivasi terhadap Berkarir di Bidang Perpajakan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi pada Mahasiswa Angkatan 20 Jurusan Akuntansi Perpajakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI “YPTK” Padang. 2024.
34. Noviandari H, Kawakib J. Teknik Cognitive Restructuring untuk Meningkatkan Self Efficacy Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*. 2016;3(2):76–86.
35. Moma L. Peningkatan Self-Efficacy Matematis Siswa SMP melalui Pembelajaran Generatif. *Cakrawala Pendidikan*. 2014;(3):87–958.
36. Indrawati FA, Wardono W. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kemampuan Literasi Matematika dan Pembentukan Kemampuan 4C. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*. 2019;2:247–67.
37. Subaidi A. Self-Efficacy Siswa dalam Pemecahan Masalah Matematika. *Sigma*. 2016;1(2):64–8.
38. Fitri NA, Basri H, Andriyani I. Pengaruh Self Efficacy, Tolerance Risk, dan Emotional Intelligence terhadap Entrepreneurship Intention. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 2023;11(1):143–52.
49. Daslim C, Syawaluddin S, Okta MA, Goh TS. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 2023;6(1):136–46.
40. Fahlefi MR. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di PT Solusindo Kreasi Jayatech. *Jurnal Riset Manajemen*. 2023;1(1):127–38.
41. Saputri TR, Pratama MP. Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. 2020;2(5):765–77.
42. Putra AR, Mardikaningsih R. Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. 2021;6(1):44–53.
43. Nababan HS, Simanjuntak R, Pane DSP. Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 2022;9(1):9–17.
44. Musbikhin M. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepercayaan Diri pada Siswa. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*. 2023;3(1):34–48.

45. Fauzan R, Daud I, Kalis MCI, Lianto L, Rustam R. The Effect of Self-Efficacy on Performance with Mediation of Affective Commitment in Vocational Schools Throughout West Kalimantan. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. 2024;10 (2):62–75.
46. Wulandari Y, Hakim LH. Faktor-Faktor Penentu Minat Berkarier di Lembaga Keuangan Syariah dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*. 2023;11(2):77–92.
47. Wibisono SG. Pengaruh Ketidakpuasan Karir terhadap Job Crafting dengan Dukungan Sosial dan Self Efficacy sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. 2022;3(6).
48. Pramono AA. Pengaruh Organizational Learning Culture terhadap Innovative Work Behavior dengan Creative Self-Efficacy sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Startup. 2024.
49. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2023.
50. Herdayati SP, Syahrial ST. Desain Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian. *Jurnal Online Internasional*. 2019;7(1):1689–99.
51. Yamin S, Kurniawan H. Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS. Vol. 1. Jakarta: Salemba Infotek; 2011. 3 p.
52. Akbarizqi DF, Saifudin. Efek moderasi Self-Efficacy pada Hubungan Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islami, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas. *Journal of Halal Industry Studies*, 3(2), 2024, 89-101.
53. Anastacia, M., & Kustini, K. (2022). *Pengaruh psychological capital dan perceived organizational support terhadap job hopping intention pada karyawan generasi Z*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 145–156.
54. Dwiputri, N. A., Putri, R. S., & Nugroho, A. (2023). *The phenomenon of job hopping among generation Z: An exploration through grounded theory*. *Journal of Social and Economic Research*, 5(1), 89–101
55. Spector, P. E. (2020). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (7th ed.). Wiley.
56. Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2019). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. Society for Human Resource Management Foundation.

57. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 28*(3), 353–369
58. Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2022). *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications* (3rd ed.). SAGE Publications.
59. Noe, R. A. (2024). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
60. Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management, 38*(1), 9–44.
61. Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(5), 754–767.
62. Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
63. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18.
64. Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science, 4*(2), 206–213.
65. Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance, 23*, 717–725.

202110160311264
Kharisa Agustin Herviani
Prodi Manajemen



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 11/12/2025

Kode : 2842963271
Nama : Kharisa Agustin Herviani
NIM : 202110160311264
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Restoran Kanvill Dau)
Persentase Plagiasi : 0%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

