

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, *Self Efficacy*, dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Ainul Yaqin^{1*}, M. Elfan Kaukab², Muhamad Asif Maulana Akbar³, Muhammad Gilang Maulana Azka⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al-Qur'an

*ay929546@gmail.com, elfan@unsiq.ac.id, asif@unsiq.ac.id, gilangmaulanaazka@unsiq.ac.id

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, *self efficacy*, *self esteem* terhadap kinerja karyawan CV Surya Sejati Wonosobo.

Metode – Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan CV Surya Sejati Wonosobo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden diambil dari rumus Slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji reliabel, uji f, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan metode regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi.

Hasil - Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, *self efficacy*, *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Orisinalitas – Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Surya Sejati Wonosobo untuk mengkaji faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, *self efficacy*, *self esteem*, Kinerja Karyawan.

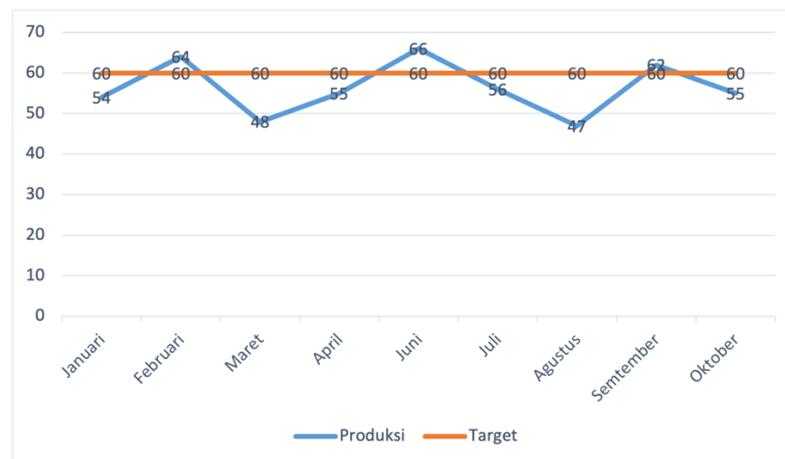
Pendahuluan

Perkembangan teknologi saat ini telah memberikan kemudahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam organisasi perusahaan. Teknologi tidak hanya mendukung efisiensi proses bisnis tetapi juga membawa perubahan dalam pola manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menjadi salah satu komponen penting dalam organisasi. SDM merupakan aset utama dalam organisasi yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Susan E. (2019), SDM terdiri dari individu produktif yang perlu dilatih dan dikembangkan untuk memastikan kualitas dan kontribusi yang optimal. Oleh karena itu, mempertahankan SDM berkualitas menjadi langkah strategis yang krusial bagi keberhasilan organisasi.

Salah satu indikator kualitas SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja ini didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu dengan memperhatikan aspek kualitas dan kuantitas. Berbagai penelitian menyebutkan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan baik di tingkat individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah banyak diteliti. Lingkungan kerja fisik, misalnya, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan. Elemen seperti tata letak ruang, pencahayaan, ventilasi, dan suhu terbukti memiliki dampak signifikan terhadap fokus dan kesehatan karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2019) dan penelitian lainnya.

Selain lingkungan kerja fisik, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berbagai studi, termasuk yang dilakukan oleh Luthans (2020) dan Dessler (2021), menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja. Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah *self-efficacy* dan *self-esteem*. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu, sementara *self-esteem* berhubungan dengan penilaian positif individu terhadap dirinya sendiri. Kedua faktor ini secara signifikan memengaruhi kepercayaan diri, proaktivitas, dan kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Gambar 1. Grafik Produksi CV Surya Jati Tahun 2023



Berdasarkan data produksi CV Surya Sejati periode Januari-Oktober 2023, ditemukan fluktuasi dan penurunan kinerja yang signifikan. Target produksi sering kali tidak tercapai, yang diduga disebabkan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, motivasi kerja yang rendah, serta kurangnya kepercayaan diri karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, *self-efficacy*, dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan di CV Surya Sejati.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Siagian (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu". Menurut

Sedarmayanti (2019) menyatakan kinerja karyawan adalah "Pencapaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu perusahaan yang berhasil dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan memiliki lima indikator yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, penekanan biaya, dan hubungan antar karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi oleh individu atau kelompok saat bekerja (Prasetyo, 2021; Joni & Hikmah, 2022). Lingkungan kerja fisik yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung motivasi dan kenyamanan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan Latif et al. (2022), lingkungan kerja fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Sasongko et al., Christin et al., 2022; Hermawan, 2023). Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang memengaruhi perilaku kerja untuk mencapai tujuan tertentu (McClelland, 2020; Hasibuan, 2020). Motivasi ini mencakup hasrat, gairah, dan keinginan dari dalam diri yang mampu mengarahkan, memelihara, dan menciptakan kegairahan kerja agar karyawan bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan upaya perusahaan (Maruli, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Lilis Sulastri, 2020; A. Hustia, 2020; Ayu Erawati, 2019; Agung et al., 2020). Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan yang mengarahkan keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal demi memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perusahaan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy

Self-efficacy mengacu pada keyakinan diri individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dan mencapai tujuan yang diinginkan (Luthans, 2022; Sumaila et al., 2022). Kepercayaan diri ini mendorong individu untuk termotivasi dalam meraih hasil kinerja yang baik, bahkan dalam situasi yang kompleks atau menantang (Badeni, 2022). Dengan adanya self-efficacy, seseorang diharapkan dapat lebih percaya diri dalam menghadapi tugas dan mencapai keberhasilan.

Penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Christin et al., 2022; Yeti Indrawati, 2014; Rian Salangka et al., 2015). Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, self-efficacy dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan hasil yang diinginkan, dan menguasai keterampilan tertentu.

H3: Self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Self Esteem

Self-esteem, atau harga diri, adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, yang mencakup pengakuan atas kemampuan, pencapaian, dan penerimaan dari orang lain (Chamundeswari, 2020; Oktaviani, 2019). Menurut Maslow (2020), self-esteem merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi sebelum melangkah ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Penilaian diri ini mencerminkan sikap individu terhadap dirinya sendiri dalam interaksi sosial dan pencapaian personal.

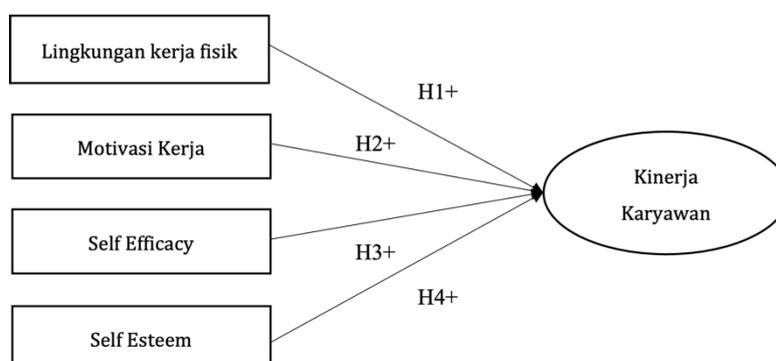
Penelitian menunjukkan bahwa self-esteem memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Christin et al., 2022; Sasongko et al., 2019; Rian Dotulong et al., 2015). Selain itu, penelitian Hermawan et al. (2023) menunjukkan pengaruh signifikan self-esteem terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan berbagai penelitian, self-esteem dapat didefinisikan sebagai evaluasi diri yang melibatkan keyakinan atas kemampuan, penerimaan diri, dan kebahagiaan individu.

H4: Self-esteem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian di atas, maka hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan model sebagai berikut:

Gambar 2. Model Penelitian



Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Surya Sejati Wonosobo. Teknik sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini karena peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Maka dari itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai CV Surya Sejati Wonosobo sebanyak 110 responden.

Tabel 1. Definisi Variabel

NO	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu	1. Kualitas (mutu) 2. (Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Biaya 5. Hubungan Karyawan	Kasmir (2016)
2	Lingkungan kerja fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen fisik di tempat kerja, seperti desain ruang, pencahayaan, kebisingan, dan suhu, yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara	Afandi (2017)
3	Motivasi kerja (X2)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Afandi (2018)

NO	Sub Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
		hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas		
4	<i>Self Efficacy</i> (X3)	<i>Self Efficacy</i> adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. <i>self efficacy</i> berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan.	1. <i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas) 2. <i>Stregth</i> (Kekuatan keyakinan) 3. <i>Generality</i> (generalitas)	Bandura (1997)
5	<i>Self Esteem</i> (X4)	penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain	1. Perasaan aman 2. Perasaan menghormati diri 3. Perasaan diterima 4. Perasaan mampu 5. Perasaan berharga	Reasoner (2010)

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.700	.754		3.582	.001
Lingkungan kerja fisik	.100	.043	.097	2.295	.024
Motivasi Kerja	.347	.034	.486	10.150	.000
<i>Self Efficacy</i>	.275	.058	.200	4.765	.000
<i>Self Esteem</i>	.215	.029	.336	7.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dan nilai thitung

2,295 > t_{tabel} 1,98282 maka H_0 diterima H_0 ditolak. Sehingga H_2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A Hustia (2020) serta didukung oleh penelitian yang dilakukan YR Fitria Matua (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Surya Sejati merasa lingkungan kerja fisiknya yang sudah cukup nyaman. Sehingga kinerja karyawannya meningkat. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik di CV Surya Sejati yaitu ruang kerja yang nyaman, rancangan pekerjaan dimana peralatan kerja dan prosedur kerja sudah memadai dan sesuai dengan K3, yaitu keselamatan kerja, kesehatan, dan pencegahan kecelakaan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi karyawan di CV Surya Sejati merasa nyaman dimana penerangan yang sudah memadai, tingkat visual privacy dalam CV Surya Sejati juga sudah dilaksanakan dengan baik dimana setiap karyawan CV Surya Sejati memiliki ruang privacy bagi ruang karyawannya.

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $10,150 > t_{\text{tabel}} 1,98282$ maka H_0 diterima H_0 ditolak. Sehingga H_2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh R Rahmawati, NVE Mitriani, Npcd Atmaja (2021) serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh PJ Sari, S Tjahyanti (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Surya Sejati merasa motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin besar motivasi atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin besar pula kinerja karyawannya. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di CV Surya Sejati ada 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor external. Faktor internal yang ada dalam karyawan CV Surya Sejati memiliki tingkat pendidikan yang memadai ditandai dengan mayoritas karyawan merupakan tamatan SMA. Pengalaman dari mayoritas CV Surya Sejati baik dimana karyawan sudah bekerja selama 2 tahun.

Pengaruh *self efficacy* (X_3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,765 > t_{\text{tabel}} 1,98282$ maka H_0 diterima H_0 ditolak. Sehingga H_2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh MAN Sasongko (2019) serta didukung oleh penelitian yang dilakukan MA Suriani, FM Sitohang (2023) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila *Self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin besar *Self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin besar pula kinerja karyawannya. *Self efficacy* atau efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang menjadi hal yang sangat penting. Karena keyakinan bahwa

dirinya mampu dan akan berhasil tentunya akan mendorong seseorang dalam kinerjanya. Adapun faktor yang mempengaruhi self efficacy di CV Surya Sejati ada 2 faktor yaitu faktor budaya dan faktor gender. Budaya yang ada dalam CV Surya Sejati membentuk karyawan yang memiliki keyakinan dan konsekuensi terhadap dirinya sendiri. Gender dari para karyawan CV Surya Sejati tidak hanya laki-laki namun ada karyawan perempuan yang berarti memiliki keyakinan akan dirinya sendiri disbanding dengan gender laki-laki yang bekerja.

Pengaruh *self esteem* (X_4) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh self esteem terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $7,424 > t_{tabel}$ $1,98282$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga H_2 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh LN Chasanah (2018) serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh RA Widodo, SE., Ina Ratnamiasih (2022) yang menyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Surya Sejati merasa *self esteem* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi *self esteem* di CV Surya Sejati yaitu inteligensi, kondisi fisik, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperhitungkan secara statistic dan telah dipaparkan, memberikan hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa Variabel lingkungan kerja fisik memiliki H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima). Artinya bahwa semakin nyaman lingkungan fisik yang ada diperusahaan maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik..
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa Variabel motivasi kerja memiliki H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin termotivasi karyawan dalam bekerja maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa Variabel *Self efficacy* memiliki H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila *Self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin percaya diri seorang karyawan maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa Variabel *self esteem* memiliki H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin mampu seorang karyawan menjaga hubungan interpersonal dengan karyawan lainnya maka akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik.

Referensi

- A Hustia (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemic". Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, 81-91 2020.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Albert Budiyanto (2021) "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara." Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 24 No 3 2021
- Anak Agung Ketut Agung Setiawan, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari (2020) Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adi Sarana Armada Tbk Badung. Vol. 1 No. 2 (2020): VALUES
- Ayu Erawati, Wahyono Wahyono (2019) "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai".
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta." *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84-94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Christin Mega Langi, Bernhard Tewal Lucky, O.H. Dotulong (2022). "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja". *Jurnal EMBA* Vol 10 (1) 450-460,2022.
- Fauzi, L. I. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Abadi." Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghazali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). *Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- Hermawan, I Kadek Ngurah (2023) *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Aura Bali Craft*. Other Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Hustia (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*

- Lilis Sulastri, Wisnu Uriawan (2020) *Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0*
- Luh Putu Ariani, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama (2023) *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli*. Jurnal Maajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata. Vol 3 No 4 (2023)
- Luluk Nur Chasanah (2018). *“Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Study Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang”*. Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim 2018.
- Martha Andriani Suriani, Firdaus Marsahala Sitohang (2023). *“Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT United Motor Center Suzuki”*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 2461-0593, 2023.
- Mohammad Aziz Nur Sasongko (2019). *“Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Pt Pln Kota Surakarta”*. Universitas Muhamadiyah Surakarta 2019.
- Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prayawan, Vera Maria (2020). *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan, Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020”* Jurnal Inovasi Penelitian 3 (3), 5481-5496 2022.
- Pinka Julinda Sari Setia Tjahyanti (2023). *“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan kerja fisik, Kepercayaan Diri, Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”*. Media Bisnis Vol.15, 1, 155-168 2023.
- Rini Rahmawati, Niwayan Eka Mitariyani, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2021). *“Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomaret Co Cabang Nangka”*. Jurnal Emas Vol 2 (3) 2774-3020 2021.
- Risha Agnestia Widodo, SE, Ina Ratnamiasih (2022) *“Pengaruh Self Esteem, Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon”*. Universitas Pasundan Bandung 2022.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Yopi Risma Fitri, Salfandri Sunreni (2021). *“Pengaruh Lingkungan kerja fisik Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang”*. JM, Vol 3 197-207 2021.

Kuesioner Penelitian

KINERJA KARYAWAN (Y)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						

1	Anda dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
Kuantitas						
2	Pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
Jangka waktu						
3	Saya fleksibel dalam menyesuaikan rencana saya jika ada perubahan dalam jangka waktu yang diharapkan					
Penekanan biaya						
4	Saya memprioritaskan kebutuhan dari pada keinginan dalam pengeluaran saya.					
Hubungan antar karyawan						
5	Saya percaya bahwa ada Kerjasama yang baik antara saya dan rekan kerja saya.					

LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pencahayaan						
1	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja saya cukup untuk melakukan tugas dengan nyaman					
Warna						
2	Warna warna yang dipilih untuk dinding atau dekorasi diruang kerja saya mempengaruhi suasana yang produktif dan fokus.					
Udara						
3	Saya melihat adanya debu dan asap yang mengganggu disekitar tempat kerja saya.					
Suara						
4	Saya sering terganggu dari segi kebisingan suara yang ada di sekitar tempat kerja saya.					

MOTIVASI KERJA (X2)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Balas Jasa						
1	Saya merasa bahwa balas jasa yang saya terima sejalan dengan kontribusi dan kinerja saya.					
Kondisi kerja						
2	Saya merasa memiliki cukup ruang untuk bekerja dengan nyaman di tempat kerja saya.					
Fasilitas kerja						
3	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang ada di tempat kerja saya					
Prestasi kerja						
4	Dalam menggunakan sumber daya yang tersedia anda dapat mencapai hasil yang di inginkan.					

Pengakuan dari atasan					
	Saya merasa bahwa motivasi dari atasan saya untuk bekerja lebih baik.				
Pekerjaan itu sendiri					
	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan tantangan yang memotivasi saya untuk berkembang.				

Self efficacy (X3)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Magnitude (Tingkat Kesulitan)						
1	Saya yakin bahwa saya bisa melaksanakan tugas yang diberikan walaupun mengalami kesulitan..					
Streght (Kekuatan)						
2	Saya yakin saya memiliki keyakinan dapat melewati kesulitan dan resiko dalam bekerja.					
Generality (Generalitas)						
3	Saya yakin terhadap kemampuan saya dalam bekerja					

Self Esteem (X4)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Perasaan aman (feeling of security)						
1	Saya merasa aman Ketika berada di lingkungan kerja fisik					
Perasaan menghormati diri (feeling of identity)						
2	Saya harus meluangkan waktu untuk merawat diri sendiri secara fisik ?					
Perasaan diterima (feeling of belonging)						
3	Saya merasa sering diterima oleh orang-orang di sekitar lingkungan kerja fisik ?					
Perasaan mampu (feeling of competence)						
4	Saya merasa mampu mengerjakan pekerjaan yang telah di berikan sesuai dengan arahan					
Perasaan berharga (feeling of worth)						
5	Saya merasa bahwa saya memiliki nilai dan penting bagi orang lain di sekitar kerja ?					