

Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta

Agista Wigi Nuroini, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Correspondence: agistawigin.01@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id, syamsul.hadi@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh motivasi, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan ialah *non-probability sampling* dimana semua anggota populasi menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda yang memiliki tujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi untuk menunjukkan besarnya pengaruh motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji observasi menunjukkan bahwa berbagai perubahan motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai di wilayah khusus Badan Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menampilkan bahwa: (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; Motivasi; dan Stress Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and evaluate the effect of motivation, work stress, and physical work environment on employee performance at the Center for Research and Development of Geological Disaster Technology (BPPTKG) Special Region of Yogyakarta. The sample in this study were employees of the Special Region of Yogyakarta Special Region of Yogyakarta with 70 respondents. The sampling technique applied is non-probability sampling where all members of the population are sampled. Data collection was carried out through questionnaires. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis which aims to calculate the magnitude of the regression coefficient to show the magnitude of the influence of motivation, work stress and physical work environment on employee performance. While the observation test shows that various changes in motivation, work stress and physical work environment jointly affect employee performance in the special area of the Geological Disaster Technology Investigation and Development Agency (BPPTKG) Special Region of Yogyakarta. The results of this research show that: (1) motivation has no significant effect on employee performance; (2) work stress has no significant effect on employee performance; (3) the physical work environment has a significant effect on employee performance.

Keywords : Employee Performance; Physical Work Environment; Motivation; and Work Stress

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah sumber energi ataupun tenaga yang berasal dari manusia dengan mengerjakan suatu perihal ataupun kinerja yang bertujuan guna meraih sesuatu hal tertentu dan pencapaian sesuatu organisasi ataupun industri. Dalam menghadapi masa globalisasi yang sangat berperan besar di dalamnya yaitu sumber energi manusia mempunyai keahlian untuk menentukan kemajuan suatu organisasi. Sumber energi manusia pada suatu industri ataupun organisasi sangat bernilai ialah untuk menunjang kelancaran berjalannya suatu proses pekerjaan. Industri ataupun organisasi mewajibkan sumber energi manusia untuk mempunyai motivasi, pengendalian emosional

dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kondusif agar dalam pelaksanaan sesuatu tugas ataupun kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Menurut Nawawi (2011) dalam Kustanto & Harsoyo (2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah hak asasi manusia, pekerja, karyawan, hak asasi manusia sebagai faktor yang menjadikan perusahaan itu tercipta keberadaannya atau hak-hak yang merupakan aset dan karya modal dan belum ada dalam perusahaan, yang jelas dapat terlaksana. kekuatan fisik atau non fisik yang berkaitan dengan kehadiran perusahaan. Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh lingkungan kerja, motivasi, dan stress kerja. Penelitian Rastana & Mahayasa (2021) menampilkan adanya pengaruh positif lingkungan terhadap kerja fisik dan kinerja pegawai, dimana semakin banyak disediakan tempat kerja fisik maka semakin aman dan baik, sehingga kinerja pekerjanya baik. Sebaliknya, menurut Nurhuda dkk (2020) dampak lingkungan kinerja dan kinerja karyawan dapat menyimpulkan bahwa tempat kerja tidak tersedia pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bergantung kepada hasil yang dilaksanakan peneliti terhadap karyawan Badan Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta jika lingkungan kerja fisik sudah mencukupi untuk melakukan pekerjaan yang membuat karyawan aman serta meningkatkan hasil kerjanya.

Penelitian Sembiring (2020) menunjukkan apabila motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kerja pegawai, yaitu motivasi yang diberikan kepada pegawai membuat pegawai menjadi lebih produktif. Sementara itu kebalikannya pula menurut Kaengke dkk (2018) motivasi tidak mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bersumber pada hasil olah data yang peneliti lakukan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan rendah ataupun kurang yang bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian Wahdaniah & Gunardi (2018) menerangkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan, tugas yang diberikan pemimpin begitu berat serta memerlukan tanggung jawab yang besar bisa membagikan dampak stress kerja kepada karyawan. Sedangkan penelitian menurut Sandyka Yanuar Saleh & Kusuma Chandra Kirana (2021) stress kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil dari yang peneliti lakukan bahwa stress kerja tingginya tingkat stress pada karyawan akan menyebabkan rendahnya hasil kinerja yang diberikan karyawan untuk industri ataupun organisasi..

Tujuan dengan dilakukannya penelitian ini peneliti ingin mengetahui kajian tentang apa yang sangat memengaruhi ataupun sangat dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta diantara faktor lingkungan kerja fisik, motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan

Lingkungan Kerja Fisik

Tempat kerja ialah sebutan lain dari lingkungan yang melingkupi pegawai dan dapat memengaruhi mereka dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan tempat kerja fisik merupakan area di mana manusia ini sesuai dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik ini meliputi penerangan, ventilasi serta pula temperatur. Tata letak kantor di mana lingkungan fisik yang pengaruhi perilaku penghuni kantor berada ternyata menunjang fakta kalau distraksi merupakan komponen yang sangat berakibat negatif pada produktivitas yang dialami (Najihah Erani Binti Hamidi dkk., 2020). Menurut Jalil dkk (2021) lingkungan kerja ialah tempat bagi pekerja menghabiskan sebagian waktu dalam menuntaskan apa yang dikerjakan serta istirahat sementara dari kegiatan bekerja dan lingkungan kerja pula menjadi aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap mutu kerja dari seseorang pegawai untuk menggapai tujuan perusahaan. Arianto & Septiani (2021) menambahkan jika lingkungan kerja fisik ialah sesuatu kondisi keadaan sekitar guna sebagai penunjang karyawan dalam melakukan pekerjaan tiap harinya serta memengaruhi hasil kinerja. Indikator dari lingkungan kerja fisik ada 5 (lima), yaitu : 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Sirkulasi udara ditempat kerja, 3) Kebisingan di tempat kerja, 4) Bau tidak sedap di tempat kerja, 5) Keamanan kerja (Nisa et dkk., 2019)

Motivasi

Motivasi yakni dorongan yang menyebabkan seseorang secara sukarela melakukan tugas yang diinginkan tanpa merasa perlu agar tugas tersebut berhasil atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. (Arianto & Septiani, 2021). Motivasi kerja ialah energi yang menjadi dorongan bagi

seseorang untuk berkontribusi terhadap industri untuk menggapai tujuan, motivasi kerja tercipta dari perilaku karyawan dalam mengalami kondisi kerja di industri ataupun organisasi (Erly Wahyuni, Kusuma Chandra Kirana, 2022). Motivasi adalah adanya dukungan otonomi, yang berarti bahwa manajer organisasi memperhatikan setiap keputusan yang dimaksudkan untuk mensejahterakan karyawan (Paais & Pattiruhu, 2020). Mahaputra & Ardana (2020) mengungkapkan motivasi dalam diri seseorang dapat menimbulkan peningkatan semangat dan semangat dalam bekerja, apabila semangat kerja tinggi maka pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan selesai dengan cepat serta tepat waktu. Pengaruh kepuasan kerja bisa didapat melalui motivasi yang diberikan oleh manajemen, pengakuan perusahaan terhadap pekerjaan karyawan, pekerjaan yang diberikan, lingkungan kerja yang suportif, budaya organisasi yang kuat, serta remunerasi yang memadai (Islamiati dkk., 2021). Menurut Popola & Fagbola (2020) dalam Hadi dkk (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja ialah seperangkat kekuatan energi ataupun tenaga (banyaknya kebutuhan, dorongan, dan naluri) yang berasal baik dari dalam ataupun di luar posisi seorang untuk memulai kebiasaan yang berhubungan dengan kerja, penentuan bentuk, arah, intensitas, serta waktu. Menurut Pono dkk (2022) motivasi merupakan berbagai usaha yang telah dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Indikator dari motivasi ada 6 (enam), yaitu: 1) Promosi, 2) Prestasi kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Penghargaan, 5) Pengakuan keahlian, 6) Keberhasilan kerja Sunyoto (2012:13) dalam (Sembiring, 2020).

Stress Kerja

Menurut Mahaputra & Ardana (2020) stress ialah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta keadaan seseorang. Akibat yang muncul bisa berbentuk produktivitas karyawan rendah, inovasi serta kreatifitas menurun, memperlambat dalam pengambilan keputusan pada saat bekerja serta bisa memicu ketidakhadiran karyawan lumayan besar. Menurut Islamiati dkk (2021) menyatakan bahwa stress kerja ialah sesuatu keadaan ketegangan yang dapat menyebabkan kesenjangan fisik dan psikis, yang pengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Lukito & Alriani (2018) mengatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi manusia terhadap kondisi fisik dan mental yang melebihi batas akibat tuntutan pekerjaan di dalam maupun di luar. Sehingga mentalitas stres ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Stress kerja merupakan perasaan stress yang dirasakan oleh karyawan Ketika berhadapan dengan pekerjaan yang susah. Hal ini dapat ditinjau dari gejalanya. Stress termasuk emosi yang tidak normal, perasaan risau, menyendiri, susah untuk tidur, tidak dapat bersantai, takut, tegang, gugup, tekanan darah semakin tinggi, dan kendala pencernaan. Stress kerja ialah tekanan baik dari aspek fisik maupun psikologis yang dialami oleh karyawan saat bekerja (Waruwu, 2018). Stress kerja ialah salah satu faktor yang bisa memicu karyawan merasa stres dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan terhambatnya pikiran, proses emosi, dan gangguan pada kondisi fisik (Prabowo, 2018). Indikator stress kerja ada 5 (lima), yakni : 1) Tuntutan tugas, 2) Tuntutan peran, 3) Tuntutan antar pribadi, 4) Struktur organisasi, 5) Kepemimpinan organisasi menurut Robbins (2006) dalam (Lukito & Alriani, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah sesuatu hasil kerja yang bisa dibanding dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang sudah dibagikan di beberapa tahun tertentu yang bisa dipergunakan untuk menentukan prestasi kerja karyawan di suatu industri ataupun organisasi. Santika (2020) mengatakan bahwa kinerja dalam organisasi tidak terlepas dari kinerja kerja organisasi, baik di pemerintahan maupun di swasta. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang selama jam kerja dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan usaha (Arianto & Septiani, 2021). Kinerja karyawan ialah representasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan umumnya digunakan sebagai landasan ataupun tolok ukur untuk mengevaluasi personel dalam suatu organisasi (Sesyilia Natali Br Pangabean, 2022). Indikator kinerja karyawan ada 4 (empat), yaitu : 1) Efektivitas dan efisiensi, 2) Otoritas (wewenang), 3) Disiplin 4) Inisiatif (Lukito & Alriani 2018).

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada pada lingkungan tempat seorang pegawai bekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang diberikan (Jalil dkk., 2021). Lingkungan kerja mempunyai fungsi untuk karyawan ialah lebih merasakan aman untuk bekerja, mendorong karyawan buat berinisiatif, berinovasi serta kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaan, kenyamanan bisa menciptakan kebahagiaan sehingga dengan rasa dan hati yang bahagia dalam melaksanakan pekerjaan hendak meningkatkan suatu ide- ide pada karyawan disaat melakukan tugas serta tanggung jawabnya. Jayusman dkk (2021) menyatakan jika lingkungan kerja fisik ialah tempat dimana para pegawai melakukan sesuatu kesibukan tiap hari ataupun kegiatan dalam mengerjakan segala suatu yang berhubungan dengan tugas ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif hendak memacu karyawan untuk menyenangkan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan produktif dalam memakai waktunya di tempat kerja serta meningkatkan kinerjanya (Sugiono & Pratista, 2019). Hasil penelitian memperlihatkan apabila lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal ini sejalan dengan studi yang dilakukan Sugiono & Pratista (2019), Khotimah dkk (2021), Jayusman dkk (2021), dan Arianto & Septiani (2021) yang menyatakan apabila lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang menunjang serta mencukupi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Menurut Mahaputra & Ardana (2020) motivasi adalah motivasi yang membuat orang melakukan sesuatu, agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan kebutuhannya, dengan demikian dalam diri pegawai akan termotivasi dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang diimpikannya. Motivasi yang berlandaskan sikap seseorang berbeda antara satu dengan seseorang yang lain, meski bisa jadi terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain mestinya sebagai individu yang unik, tiap-tiap individu mempunyai karakteristik yang dominan dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan suatu dalam hal ini berkaitan dengan pekerjaannya selaku karyawan (Hidayat, 2021). Sedangkan menurut Herdian dkk (2020) motivasi sendiri itu merupakan sesuatu keadaan ataupun tenaga yang menggerakkan karyawan menjadi terencana untuk menggapai tujuan dari organisasi perusahaan. Hasil penelitian Sembiring (2020), Hidayat (2021), dan Subroto (2018) menegaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada konsep-konsep tersebut, dapat dikatakan apabila ingin kinerja pegawai dalam pekerjaannya meningkat, maka diperlukan sesuatu pendorong agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, harus ada motivasi pada dirinya guna menggapai tujuan yang di idamkan karyawan maupun perusahaan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Stress kerja merupakan salah satu aspek yang dapat membuat karyawan merasa stres dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam berpikir, emosi dan kondisi fisik (Prabowo, 2018). Stress kerja bisa terjalin kala para pekerja tengah merasakan jika tugas ataupun pekerjaan yang dikerjakan sangat melebihi kapasitas dirinya ataupun mengalami kesusahan dalam menyelesaikannya hingga bisa memunculkan kendala ataupun tekanan terhadap karyawan dengan banyaknya pekerjaan. Stress pula memiliki keterkaitan dengan hasrat pribadi atas bermacam tuntutan tugas yang sudah diberikan serta besarnya kesempatan yang dialami dalam industri tempatnya bekerja (Waruwu, 2018). Mahaputra & Ardana (2020) akibat yang muncul dapat berbentuk produktivitas karyawan rendah, inovasi serta kreatifitas menurun, memperlambat dalam pengambilan keputusan pada dikala bekerja serta bisa merangsang ketidakhadiran karyawan cukup besar. Hal ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang dilakukan Mahaputra & Ardana (2020) dimana stress didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir serta keadaan seseorang. Berdasarkan penelitian Qoyyimah dkk (2020), Prabowo (2018) dan Waruwu (2018), diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Mengurangi tekanan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

H3: Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Menurut Sembiring (2020), kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti keahlian, pengalaman, tenaga dan waktu. Ada sebagian aspek antara lain semacam lingkungan kerja fisik, motivasi serta stress kerja yang dapat menunjang

karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang higienis, nyaman, aman serta kondusif menciptakan situasi dimana karyawan merasa diperhatikan, sehingga karyawan akan lebih antusias untuk melakukan tugasnya dan menciptakan kinerja yang baik. Menurut Islamiati dkk (2021) motivasi ialah pendorong yang terdapat pada diri seseorang karyawan yang berusaha melaksanakan pekerjaan secara efisien serta efektif dengan tujuan untuk menggapai apa yang diinginkannya dalam tujuan perusahaan Dengan adanya bentuk motivasi dari atasan ataupun rekan kerja bisa memengaruhi semangat kerja karyawan serta menciptakan kinerja yang terus menjadi bertambah. Stress kerja bisa pengaruhi keadaan kesehatan karyawan yang diakibatkan oleh beban serta tugas yang melampaui batas diberikan kepada karyawan, hingga stress kerja yang tinggi bisa berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, lingkungan tempat kerja dan motivasi akan memengaruhi tekanan kerja para karyawan yang dapat berujung pada kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penyelidikan serta Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu pelaksanaan dilakukan di bulan Februari 2023 sampai berakhir. Populasi yang dipergunakan dalam riset ini yakni seluruh karyawan Badan Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta baik yang pegawai negeri sipil (PNS) juga non pns yang berjumlah 70 karyawan. Pengumpulan data mengenakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden bertepatan pada 13 Februari 2023. Kuesioner didistribusikan kepada responden dan peneliti memakai teknik *non-probability sampling* berupa sampling jenuh, sebab peneliti membagikan kuesioner kepada setiap karyawan Badan Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif bersifat eksploratif diberikan dalam bentuk angka . Data primer ini berasal dari orang pertama. Instrumen memakai skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Metode analisis data dalam penelitian ini diperlakukan dengan regresi linier berganda yang diolah memakai aplikasi SPSS tipe 25.

HASIL

Tabel 1 instrumen penelitian di bawah memuat angket/kuesioner yang diisi dengan memberikan tanda ceklis (\checkmark). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dibagikan kepada responden untuk menghimpun data dari survei. Ada jawaban yang dikombinasikan dengan jenis pernyataan dukungan untuk sikap.

Tabel 1
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber
1	Lingkungan kerja fisik	Penerangan	Cahaya yang masuk tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam bekerja.	(Nisa dkk, 2019)
		Sirkulasi udara	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sesuai dengan standar. Ruangan sudah dipasang AC/ (<i>air conditioner</i>) sehingga pertukaran udara dapat diatur.	
		Kebisingan	Saya merasa tenang dengan tidak adanya suara bising saat berada di lingkungan kerja.	
		Bau tidak sedap Keamanan	Lingkungan kerja saya sangat diperhatikan dan terjaga. Kantor memberikan jaminan keamanan pada saat saya bekerja.	
2	Motivasi Kerja	Promosi	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya agar mendapatkan promosi jabatan.	(Sembiring, 2020)
		Prestasi kerja	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.	
		Tanggung jawab Penghargaan	Saya selalu bekerja secara maksimal dan tanggung jawab Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	
		Pengakuan Keahlian	Pengakuan keahlian telah diberikan oleh kantor kepada karyawan atas kinerja yang baik.	
		Keberhasilan Kerja	Mendapat pengakuan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.	
3	Stress Kerja	Tuntutan tugas	Tuntutan tugas yang terlalu banyak memberatkan saya.	Robbins (2006)
		Tuntutan peran	Peran yang saya terima di kantor bertentangan satu dengan yang lain.	
		Tuntutan antar pribadi Struktur organisasi	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja bagi saya. Struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan dalam bekerja.	
4	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan organisasi	Pimpinan memberi teguran pada karyawan yang melakukan kesalahan.	(Lukito & Alriani, 2018)
		Efektifitas dan Efisiensi	Efektifitas dan efisiensi dalam waktu kerja oleh karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	
		Otoritas (wewenang)	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap capaian pekerjaan.	
		Disiplin Inisiatif	Saya bekerja sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri.	

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Item	R-hitung	Sig.	Keterangan
X1.1	0,812	0,2352	Valid
X1.2	0,877	0,2352	Valid
X1.3	0,849	0,2352	Valid
X1.4	0,823	0,2352	Valid
X1.5	0,870	0,2352	Valid
X1.6	0,828	0,2352	Valid
X2.1	0,752	0,2352	Valid
X2.2	0,800	0,2352	Valid
X2.3	0,796	0,2352	Valid
X2.4	0,773	0,2352	Valid
X2.5	0,766	0,2352	Valid
X2.6	0,827	0,2352	Valid
X3.1	0,628	0,2352	Valid
X3.2	0,710	0,2352	Valid
X3.3	0,789	0,2352	Valid
X3.4	0,837	0,2352	Valid
X3.5	0,713	0,2352	Valid
Y.1	0,805	0,2352	Valid
Y.2	0,774	0,2352	Valid
Y.3	0,817	0,2352	Valid
Y.4	0,704	0,2352	Valid

Sumber: data primer, diolah 2023

Tabel 2 hasil uji validitas di atas menunjukkan apabila keseluruhan butir pertanyaan mempunyai r- hitung > r-tabel. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada penelitian ini valid.

Tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk keempat variabel di atas 0,6. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,6 maka alat ukur kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standarized Item	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,913	0,6	Reliabel
Motivasi	0,862	0,6	Reliabel
Stress Kerja	0,790	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,778	0,6	Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2023

Hasil penelitian pada uji regresi linear berganda menunjukkan jika nilai koefisien dari konstanta yakni sebesar 9,406, koefisien dari lingkungan kerja fisik 0,205, koefisien dari motivasi kerja 0,060 dan koefisien dari stress kerja 0,074.

Hasil penelitian pada uji T (Parsial) menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung 3,602. Bersumber pada hasil perhitungan diketahui jika besarnya t hitung $3,602 > t$ tabel 1,995 dengan sig. $0,001 < 0,05$ oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diterima. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung 1,065. Bersumber pada hasil perhitungan diketahui jika besarnya t hitung $1,065 < t$ tabel 1,995 dengan sig. $0,291 > 0,05$ oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan motivasi terhadap kinerja

karyawan ditolak. Variabel stress Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung 1,019. berdasarkan hasil perhitungan diketahui jika besarnya t hitung $1,019 < t \text{ tabel } 1,995$ dengan sig. $0,312 > 0,05$ oleh sebab itu hipotesis 3 yang menyatakan stress kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil uji F (serentak) menunjukkan bahwa, F- hitung 7,568 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh secara bersama- sama antara lingkungan kerja fisik, motivasi serta stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 5%.

Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan koefisien determinasi yang telah diadaptasi (Adjusted R Square) ialah sebesar 0,222 ataupun 22,2%. Semakin besar angka Adjusted R Square, maka semakin kuat pula ikatan kedua variabel pada model regresi. Hingga dapat ditarik kesimpulan apabila 22,2% variabel kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh variabel lingkungan kerja fisik, motivasi dan stress kerja. Sementara itu 0,778 ataupun 77,8% yang lain dipengaruhi dan dijabarkan oleh variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini, semacam komitmen, loyalitas dan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) sehingga H1 menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Perihal ini dibuktikan dengan hasil uji t di tabel yang menyatakan jika variabel lingkungan kerja fisik mempunyai sig $0,001 < 0,05$ artinya signifikan, sementara itu nilai t tabel bisa dihitung dengan $\alpha = 0,05$ serta $df = 68$ didapat tabel sebesar 1,995 dengan t hitung $> t \text{ tabel } (3,602 > 1,995)$. Oleh sebab itu, ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil ini juga diperkuat oleh riset yang dilakukan oleh (Lukito & Alriani, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif di industri swasta di Semarang. Lingkungan kerja yang aman dan memadai buat karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya dan dapat menuntaskan tanggung jawab yang dibebankan guna menaikkan kinerja karyawan pada suatu industri ataupun organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) sehingga H2 menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Perihal ini sesuai dengan hasil uji t pada tabel yang menyatakan apabila variabel motivasi mempunyai sig $0,291 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan, sementara itu nilai t tabel dapat dihitung memakai $\alpha = 0,05$ dan $df = 68$ di dapat tabel sebesar 1,995 dengan t hitung $1,065 < t \text{ tabel } (1,065 < 1,995)$. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa H_0 diterima serta H_a ditolak yang berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Motivasi yang terdapat di Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) rendah dan belum sesuai dengan apa yang di impikan oleh karyawan sehingga akan memengaruhi hasil kinerja seseorang karyawan yang bisa menyebabkan kinerja karyawan terus menjadi rendah. Dari penelitian tersebut hingga diperkuat pula dengan riset yang dilakukan oleh Subroto (2018) meyakinkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan pada industri swasta. Pimpinan perlu berkontribusi dalam membangkitkan motivasi para karyawan, sehingga karyawan bisa menciptakan kinerja yang akan semakin meningkat

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian, stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) sehingga H3 menyatakan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Perihal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel yang menyatakan bahwa variabel stress kerja mempunyai sig $0,312 > 0,05$

artinya tidak signifikan, sementara itu nilai t tabel bisa dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 68$ di bisa tabel sebanyak 1,995 t hitung $1,019 < t \text{ tabel } (1,019 < 1,995)$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terjadi stres kerja dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Stress kerja di Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) tidak terkondisikan hingga karyawan bisa mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, stress dalam bekerja serta merendahkan kinerjanya. Hasil tersebut diperkuat pula dengan riset yang dicoba oleh Lukito & Alriani (2018) membuktikan bahwa stress kerja dan kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan pada industri swasta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian lingkungan kerja fisik memengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,001 > 0,05$, oleh sebab itu apabila lingkungan kerja fisik yang ada pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta nyaman, aman dan kondusif untuk perusahaan bisa menaikkan kinerja karyawan. Berikutnya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,291 > 0,05$, oleh sebab itu jikalau motivasi yang terdapat di Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta rendah dan belum sinkron sehingga akan memengaruhi hasil kinerja seseorang karyawan yang dapat menimbulkan kinerja karyawan semakin rendah. dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,312 > 0,05$, oleh sebab itu, jikalau stress kerja di Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak terkondisikan hingga karyawan dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya. dari hasil penelitian bahwa nilai f hitung $> f \text{ tabel}$ ialah diperoleh yakni $7,568 > 3,982$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, kita dapat menarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu pengaturan lingkungan tempat aktivitas fisik, motivasi dan stres bekerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Klimatologi Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Lingkungan kerja fisik, motivasi dan stres kerja di tempat kerja sekaligus memengaruhi pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini memastikan kesesuaian penelitian, kinerja karyawan yang terkena dampak melalui tiga variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik, motivasi dan stress kerja

SIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan aktivitas fisik mempunyai efek positif diperlukan untuk kinerja karyawan di Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian, motivasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Selaku implikasinya sehingga pimpinan organisasi dapat memperbaiki implementasi berasal variabel motivasi serta stress kerja di item yang menerima nilai rendah Apabila ingin menaikkan kinerja karyawan. Nilai dari koefisien determinasi dari pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,2%. Peneliti berikutnya dapat menaikkan koefisien determinasi dan mempertimbangkan variabel yang lain semacam komitmen, loyalitas dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Erly Wahyuni, Kusuma Chandra Kirana, D. S. (2022). *Effect of Job Satisfaction , Job Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance Girisubo District in Gunungkidul*. 18(01).
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of The Effect of Work-Life Balance, Self-Esteem and Work Motivation on Organizational Commitment Moderated by Organizational Justice on Workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7–14.

- <https://doi.org/10.26737/jetl.v8i1.3313>
- Herdian, P. D., Nugroho, R., & Sumiati, S. (2020). the Effect of Work Motivation and Spiritual Intelligence on Employee Performance With Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) As Intervening Variables. *Jmm17*, 7(01), 1–12. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v7i01.3541>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, N. W. W. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Ikra-Ith Ekonomika*, 4(2), 164–171. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1030>
- Jalil, A., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2021). EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND EDUCATION ON EMPLOYEE EFFECTIVE COMMITMENT (case study at Permata Ananda Autism Therapy Center, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta 55198). *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5(2), 234–247. <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i2.5899>
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Khotimah, S., Effendi, R., & Kumalasari, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 65–74.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1), 217–226. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, 45, 24–35.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1318. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05>
- Najihah Erani Binti Hamidi, N., Ahlami Mansor, F., Zazira Hashim, M., Muhammad, N., & Nor Hazimah Wan Azib, W. (2020). the Relationship Between Physical Workplace Environment and Employees' Performance. *Journal of Contemporary Social Science Research*, 4(1), 128–2697.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pono, N. F., Hadi, S., & Kirana, K. C. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB di Dinas Tenaga Kerja dan

- Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23942>
- Prabowo, L. (2018). WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Sandyka Yanuar Saleh, Kusuma Chandra Kirana, J. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi , Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air Limbah Sewon. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 324–332. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/722>
- Santika, A. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja Uuntuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara denpasar. *Journal of Applied Management Studies*, 15(1), 57–68.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sesyilia Natali Br Pangabean, N. D. D. O. M. S. (2022). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Benchmark*, 2(2), 143–150. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i2.250>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyards Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.