

**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen)**

Indra Setyawan¹

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
indra25setyawan@gmail.com¹*

Andy Dwi Bayu Bawono, SE., M.Si., Ph.D²

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
andy.bawono@ums.ac.id²*

Abstract

This research aim to analyze the impact of motivation, work stress, physical work environment and non physical work environment on employee performance in BPPKAD Sragen. This research used quantitative method and purposive sampling as sampling method. By using 59 employees as sample, data were analyze using multiple linear regression. The research showed that motivation and non physical work environment have a significant effect on employee performance, while work stress and physical work environment didn't have a significant impact on employee performance. Coefficient of determinacy test of Adjusted R² showing the employee performance influenced by motivation, work stress, physical work environment and non physical work environment equal to 39,5% and the model have got away from result of classical assumption. It could be conclude that the organization should give more attention to motivation and non physical work environment of employed to increase there performance.

Keywords: *Motivation, Work Stress, Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut Hasibuan (2009:121) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan.

Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan dilandasi dengan motivasi. Menurut Robbins (2008), motivasi merupakan suatu kesediaan bagi seseorang untuk melakukan upaya dalam hal mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhannya secara individual. Ketika seorang karyawan mempunyai motivasi yang bagus akan berdampak pada kinerjanya, sehingga bisa memberikan kontribusi yang bagus untuk organisasi. Kurangnya motivasi pada diri karyawan seperti malas-malasan

dan tidak disiplin waktu akan berdampak pada kinerjanya yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan, dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, dan merupakan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan oleh orang lain/pihak eksternal (Kreitner dan Kinicki, 2005). Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa stres kemungkinan besar dialami atau tidaknya pada seseorang tergantung pada orangnya itu sendiri. Seseorang yang terlalu pemikir cenderung mudah mengalami stres, tetapi bagi orang yang tidak terlalu memikirkan kondisi sesuatu, mereka cenderung tidak mudah stres.

Stres bisa diakibatkan oleh lingkungan kerja. Pada kenyataannya, lingkungan kerja yang buruk bisa membuat turunnya kinerja karyawan. Menurut Putra et al (2016), lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Rahmawanti et al (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau

bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang, seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda, di mana akan menjadi menarik untuk mendukung penelitian ini, seperti Dewi dan Wibawa (2016) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif pada kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Mahardiani dan Pradhanawati (2013) yang menghasilkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. Hendriani dan Hariyandi (2014) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menghasilkan motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda, hal serupa juga terjadi pada penelitian Murti dan Srimulyani (2013) pada kinerja pegawai PDAM Kota Madiun. Putra et al (2016) dalam penelitiannya menghasilkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Sementara itu, Nagari (2014) menyimpulkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jateng Semarang. Rahmawanti et al (2014) menemukan lingkungan kerja non

fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Norianggono et al (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik.

Sehubungan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan kontradiksi atau ketidakkonsistenan, maka peneliti tertarik untuk menggali kembali penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendriani dan Hariyandi (2014) dengan menghilangkan variabel komunikasi, ditambah dengan variabel baru stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Stres kerja bisa ditimbulkan dari lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, stres kerja dan lingkungan kerja akan digunakan dalam penelitian ini.

Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sragen merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen yang mempunyai hak atau wewenang untuk mengelola sumber-sumber pendapatan dan keuangan daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Sragen Nomor 108 Tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen, di dalamnya disebutkan beberapa tugas dari

BPPKAD diantaranya melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. BPPKAD mempunyai fungsi melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. Selain itu, BPPKAD mempunyai fungsi sebagai pengkoordinasian dan perencanaan dalam upaya pengelolaan pendapatan, anggaran, akuntansi dan perbendaharaan serta pembiayaan dan pengelolaan aset daerah.

Para karyawan yang mempunyai tugas dan wewenang ini tidak bisa lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi kinerjanya, semakin rendah tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa adanya motivasi pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena mengganggu proses berfikir dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja, akan mengakibatkan kesalahan dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik berupa tata letak tempat bekerja, suhu ruangan dan pencahayaan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena jika tidak sesuai dengan keinginan dirinya bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara bawahan dengan atasan dan hubungan antara sesama rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk meneliti para karyawan yang bekerja di Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen dalam kaitannya apakah variabel seperti motivasi,

stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik bisa mempengaruhi kinerja mereka, sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi serta tata kerja BPPKAD sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Bupati Sragen Nomor 108 Tahun 2016, sudah mencapai tujuan yang sesuai atau belum. Adanya beberapa penelitian yang menyimpulkan perbedaan hasil penelitian membuat penelitian ini akan menarik, selain itu penulis juga memilih objek penelitian di sektor pemerintahan untuk mengetahui perbedaan dengan penelitian sebelum-sebelumnya yang banyak dilakukan di sektor swasta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen).**

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

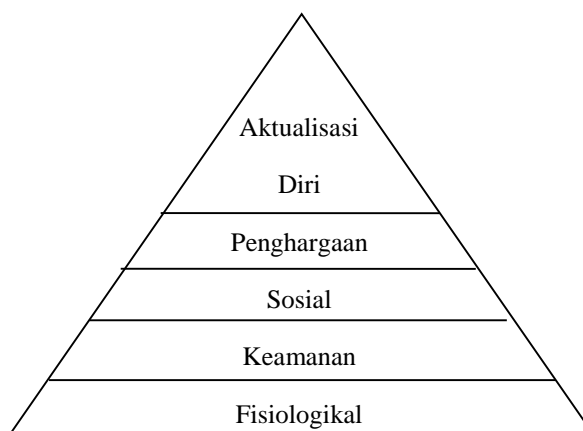
Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan seseorang untuk memberikan upaya yang tinggi atau memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sasaran organisasi, sekaligus memenuhi kebutuhan individunya (Robbins, 2008). Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam rangka menuju pada sasaran organisasi yang ditetapkan. Motivasi kerja bisa diperkuat ketika sikap mental seseorang

bisa menunjukkan sikap yang pro dan positif terhadap situasi kerja, sehingga mereka bisa mencapai kinerja yang maksimal.

Teori Motivasi Maslow

Maslow (1943) yang dikutip dari Lubis (2010) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Kebutuhan yang diinginkan manusia bisa berjenjang, jika kebutuhan yang pertama sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan kedua, ketiga, keempat dan kelima. Lima kebutuhan manusia tersebut bisa dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow

Keterangan:

1. Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan pokok manusia dalam kehidupannya seperti makan, minum, istirahat, dan sebagainya. Keinginan kebutuhan ini merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan akan rasa aman dari ancaman

kecelakaan kerja dan keselamatan kerja, adanya juga keamanan dalam segi ekonomi untuk mendapatkan kepastian ekonominya. Kebutuhan ini akan timbul setelah kebutuhan fisiologikan terpenuhi.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial meliputi keinginan untuk bersosialisasi dengan pihak lain, keinginan untuk ikut berpartisipasi pada kegiatan organisasi, keinginan untuk menyampaikan pendapat dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi keinginan seseorang untuk diakui atas hasil kerjanya, keinginan untuk dihormati yang akan meningkatkan kepercayaan diri dan prestasi seseorang.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini meliputi keinginan seseorang untuk mengembangkan karirnya, keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, dan keinginan memberikan kontribusi yang maksimal untuk suatu organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah situasi ketegangan yang terjadi pada seorang individu yang dapat mempengaruhi pola pikirnya dalam bekerja karena tidak seimbangnya antara fisik dan psikis (Sari et al, 2012). Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan, dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda dan merupakan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan oleh orang lain/pihak eksternal.

Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Munandar (2001) ada enam faktor penyebab timbulnya stres kerja yang dialami seorang individu, sebagai berikut:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Stres bisa timbul dari tuntutan pekerjaan seperti faktor kebisingan di lingkungan kerja, beban kerja yang banyak, munculnya resiko pekerjaan dan sebagainya.

2. Peran individu dalam organisasi

Setiap individu mempunyai tugas masing-masing yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Mereka harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada. Namun tidak semua individu bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan kondisi seperti ini dapat meningkatkan stres kerja.

3. Pengembangan karir

Seorang individu bisa mengalami stres apabila tidak mendapat kepastian pekerjaan, promosi yang kurang, kesempatan mengembangkan diri yang kurang dan sebagainya.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Adanya ancaman dari atasan ataupun sesama rekan kerja bisa menimbulkan masalah dalam pekerjaan yang berakibat pada munculnya stres kerja.

5. Struktur dan iklim organisasi

Pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah bisa menjadi peluang dalam mengajukan pendapat. Kurangnya peran serta dalam pengambilan keputusan bisa berdampak pada suasana hati seseorang yang menimbulkan ketidakpercayaan pada dirinya sendiri.

6. Tuntutan dari luar organisasi

Stres bisa timbul dari luar tempat kerja seperti kondisi perekonomian keluarga, masalah pribadi, tuntutan dari keluarga dan sebagainya.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang bersifat fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi proses kerja seorang individu baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berpengaruh adalah seperti meja, kursi, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan yang tidak secara langsung berpengaruh adalah seperti warna, temperatur, pencahayaan dan sebagainya (Sedarmayanti, 2009). Sedangkan menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu unsur yang ada dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan rasa tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Unsur-unsur dari Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Rahmawanti et al (2014) lingkungan kerja fisik terdiri dari lima unsur, sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya dalam ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penerangan yang tepat dapat memperlancar kegiatan dalam suatu organisasi. Cahaya yang redup dapat menghambat penglihatan, begitu juga dengan cahaya yang terlalu terang.

2. Sirkulasi Udara

Pergantian udara di ruangan kerja menjadi hal yang sangat penting terkait dengan pernafasan para karyawan. Udara yang sejuk menimbulkan keadaan yang

rileks sehingga dapat membuat kesegaran fisik dan semangat kerja meningkat.

3. Warna

Warna menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang. Warna yang mencolok cenderung membuat penglihatan menjadi silau. Sebaliknya warna yang cenderung gelap dapat mempengaruhi pandangan menjadi gelap juga.

4. Kebersihan

Kondisi tempat kerja yang bersih bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat kinerjanya semakin bagus. Kondisi yang kotor akan membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya.

5. Keamanan

Kondisi tempat kerja yang aman akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Rasa ketenangan akan meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi di tempat kerja, yang meliputi hubungan kerja dengan semua orang yang ada di organisasi tersebut. Apabila hubungan antar rekan kerja atau dengan atasan atau dengan bawahan berlangsung dengan baik, maka akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009:31) menyatakan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan proses kerja tersebut berlangsung, seperti hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja dan juga dengan bawahan.

Aspek-aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Sidanti (2015) menyampaikan bahwa ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, sebagai berikut:

1. Struktur kerja

Struktur kerja meliputi sejauh mana suatu pekerjaan yang diembankan pada seseorang memiliki struktur kerja yang baik.

2. Tanggung jawab kerja

Seorang karyawan dibebankan dengan tanggung jawab yang wajib mereka laksanakan dan mereka harus bertanggung jawab atas apapun yang mereka lakukan.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana seorang karyawan merasakan perhatian dari seorang pimpinan seperti menghargai hasil kerja, pemberian pengarahan dan sebagainya.

4. Kerja sama antar kelompok

Sejauh mana seorang karyawan merasakan hubungan dengan sesama rekan kerja seperti adanya kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.

5. Kelancaran komunikasi

Sejauh mana seorang karyawan merasakan adanya komunikasi yang bebas, terbuka, lancar dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau komunikasi antar karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seluruh hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu (Hendriani dan Hariyandi, 2014). Sedangkan menurut Sidanti (2015) kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sesuai dengan program kerja dari organisasi dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Hasibuan (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari seluruh pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Setiap organisasi mempunyai tolak ukur sendiri dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dalam upaya untuk meningkatkan mutu kerjanya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi, seseorang akan merasa berat dalam melakukan pekerjaannya dan tidak akan berjalan sebagaimana yang telah diharapkan. Seseorang yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang tinggi tidak akan dapat memperlihatkan kinerjanya yang baik jika tidak ada motivasi dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya tersebut. Motivasi mempunyai peran penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, kaitannya dengan kinerja karyawan. Seseorang yang

mempunyai motivasi yang tinggi, kinerjanya akan tinggi juga, sehingga akan berdampak positif pada suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hendriani dan Hariyandi (2014) dan penelitian Dewi dan Wibawa (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan

Stres kerja timbul adanya ketidakmampuan seseorang dalam mencapai target yang telah ditentukan, sehingga dapat menimbulkan stres bagi seseorang. Stres yang terjadi akan mempunyai dampak negatif terhadap kinerja mereka, banyaknya tekanan pekerjaan tidak akan membuat karyawan dapat bekerja dengan tenang dan maksimal. Hasilnya pekerjaan akan menjadi berantakan dan jauh dari target atau tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Mahardiani dan Pradhanawati (2013) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2012) dan penelitian Dewi dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis berikut:

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berwujud atau bisa dirasakan dengan sentuhan fisik yang ada di sekitar tempat kerja, dimana bisa mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Seperti pencahayaan, suhu ruangan, penataan meja kursi tempat kerja, ventilasi udara dan ruang gerak. Setiap karyawan memiliki karakter masing-masing, ada yang merasa nyaman namun karyawan lain belum tentu merasa nyaman juga. Lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat mereka menjadi nyaman dalam bekerja. Karyawan akan bekerja dengan semangat tanpa adanya gangguan secara fisik dan akan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan menimbulkan ketidakfokusan dalam bekerja yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nagari (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh Norianggono et al (2014) dan penelitian oleh Mahardiani dan Pradhanawati (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis berikut:

H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang tidak bisa dirasakan dengan fisik, tetapi berkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa mencerminkan kondisi yang mendukung menciptakan hubungan antar sesama karyawan yang baik, supaya suasana kerja akan tercipta lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan akan berdampak positif terhadap kinerjanya (Rahmawanti et al, 2014). Lingkungan yang tidak harmonis akan berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Kondisi seperti ini akan berdampak negatif yang akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Norianggono (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari Rahmawanti et al (2014) dan penelitian oleh Cintia dan Gilang (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis berikut:

H4 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Data yang diperoleh adalah data primer yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen.

Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPPKAD Kabupaten Sragen yang berjumlah 114 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di BPPKAD Kabupaten Sragen. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel dari populasi dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kriteria tersebut yaitu:

1. Karyawan dengan pendidikan terakhir minimal Diploma 3
2. Karyawan yang telah berstatus sebagai PNS.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data yang kemudian dipakai peneliti untuk tujuan tertentu (Sugiyatmi et al, 2016). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Berdasarkan data pada BPPKAD Kabupaten Sragen jumlah populasi total sebesar 114 karyawan. Berdasarkan dari kriteria sampel yang telah ditentukan, diperoleh sampel sebesar 71 karyawan.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURANNYA

Motivasi (X₁)

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang maupun dari organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori Maslow, motivasi meliputi lima pemenuhan kebutuhan seperti pemenuhan kebutuhan fisiologikal yang merupakan kebutuhan pokok seseorang, kebutuhan rasa aman dalam kehidupannya, kebutuhan sosial untuk berinteraksi antar sesama manusia, kebutuhan penghargaan dalam usaha apa yang sudah dilakukan, dan kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan instrumen berdasarkan pernyataan Maslow dalam Anggraeni (2015) yang diukur menggunakan Skala-Likert dengan lima indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Stres Kerja (X₂)

Stres kerja adalah suatu bentuk reaksi mental dari perubahan lingkungan di sekitarnya baik secara fisik maupun mental yang mengganggu pikiran seseorang dalam hidupnya. Stres yang dialami seorang karyawan bisa berdampak buruk terhadap kinerjanya apabila tingkat stresnya tinggi. Banyaknya tuntutan pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Indikator yang digunakan dalam pengukuran stres kerja diukur menggunakan Skala-Likert yang diadopsi dari penelitian Astutik (2016) dengan lima indikator yaitu:

1. Intimidasi dan tekanan
2. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
3. Pekerjaan yang berbahaya
4. Beban berlebih
5. Target dan harapan yang tidak realistis

Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi secara fisik yang terdapat di tempat kerja, dimana kondisi ini bisa mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Setiap karyawan mempunyai karakter masing-masing dalam menghadapi lingkungan kerja fisik yang ada. Lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan menimbulkan ketidakfokusan dalam bekerja yang akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Indikator yang digunakan dalam pengukuran lingkungan kerja fisik diukur menggunakan Skala-Likert yang diadopsi dari penelitian Ciptanto (2016) dengan lima indikator yaitu:

1. Pelayanan terhadap karyawan
2. Kebersihan ruangan kerja
3. Pencahayaan ruangan kerja

4. Sirkulasi udara
5. Keamanan tempat kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan dalam lingkungan kerja yang tidak bisa dirasakan dengan fisik, tetapi berkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antar karyawan. Kejelasan pembagian tugas setiap karyawan, kebijakan dan aturan organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik. Keadaan yang harmonis dalam lingkungan kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dimana kondisi ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan Skala-Likert yang diadopsi dari penelitian Fath (2015) dengan empat indikator yaitu:

1. Pertanggungjawaban pimpinan
2. Prosedur kerja
3. Sistem penghargaan
4. Hubungan antar karyawan

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik bisa mencerminkan bahwa organisasi tersebut telah sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan diukur menggunakan Skala-Likert yang diadopsi dari penelitian Anggraeni (2015) dengan empat indikator yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Keefektifan waktu bekerja
3. Tanggung jawab kerja
4. Kerja sama antar karyawan

Metode Analisis Data

Data dari hasil penelitian ini kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan Analisis Regresi Linear Berganda karena variabelnya lebih dari satu, yang dirumuskan dengan:

$$KK = a + b_1MO + b_2SK + b_3LKF + b_4LKNF + e$$

Keterangan:

- KK : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b : Koefisien regresi
MO : Motivasi
SK : Stres kerja
LKF : Lingkungan kerja fisik
LKNF : Lingkungan kerja non fisik
e : *Standart error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mendapatkan data dan obyek penelitian ini adalah BPPKAD Kabupaten Sragen. Berdasarkan kriteria sampel yang sudah ditentukan, maka diperoleh sampel penelitian sejumlah 71 responden. Dari 71 kuesioner yang telah disebarakan hanya kembali sebanyak 63 kuesioner. Terdapat 4 kuesioner yang tidak dapat diolah karena 2 kuesioner tidak diisi dengan lengkap dan 2 kuesioner dari responden tidak sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan. Adapun jumlah kuesioner yang kembali dan

diisi dengan lengkap serta sesuai dengan kriteria sampel sebanyak 59 kuesioner.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Kuesioner dinyatakan valid atau sah apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} , dengan tingkat signifikansi 5% yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam instrument yang digunakan untuk mengukur motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} .

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila pengukuran yang dilakukan secara berulang kali dapat konsisten atau stabil. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006). Berdasarkan hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan adalah reliable karena memiliki nilai *conbroach's alpha* > 0,60. Dengan demikian semua varibel dapa dipergunakan untuk dianalisis.

Hasil Uji Asumsi Klasik:

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dapat dari nilai probabilitas yang dihasilkan. Jika nilai probabilitasnya > 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka data dalam

penelitian ini berdistribusi normal. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig (2-tailed)	p-value	Ket
Undstadardi zed Residual	1,251	0,087	p > 0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,251 dengan nilai signifikansi atau *asympt. sig (2-tailed)* sebesar 0,087 > 0,05 (*p-value* > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menggunakan *tolerance value* dan *VIF* dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Motivasi	0,582	1,717	Bebas Multikolinearitas
2.	Stres Kerja	0,482	2,073	Bebas Multikolinearitas
3.	Lingkungan Kerja Fisik	0,388	2,579	Bebas Multikolinearitas
4.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,487	2,053	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser Test* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Sig.	P-value	Keterangan
1.	Motivasi	0,938	P> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
2.	Stres Kerja	0,111	P> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
3.	Lingkungan Kerja Fisik	0,428	P> 0,05	Bebas heteroskedastisitas
4.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,130	P> 0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang dihasilkan setiap variabel lebih besar dari 0,05 (tingkat kepercayaan 5%).

Hasil Uji Hipotesis:

1. Analisa Regresi

Analisis ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh dari variabel motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di BPPKAD

Kabupaten Sragen. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
(constant)	1,762			
Motivasi	0,383	2,108	0,040	H ₁ diterima
Stres Kerja	0,206	1,737	0,088	H ₂ ditolak
Lingkungan Kerja Fisik	0,006	0,040	0,968	H ₃ ditolak
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,232	2,128	0,038	H ₄ diterima
F _{hitung}	10,481			
Probabilitas (Sig.)	0,000			
R Square	0,437			
Adj. R Square	0,395			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat hasil analisis regresi linear berganda yang persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$KK = 1,762 + 0,383MO + 0,206SK + 0,006LKF + 0,232LKNF + e$$

Nilai konstanta yang dihasilkan adalah 1,762. Hasil ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, diasumsikan konstan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi pada variabel motivasi menghasilkan nilai 0,383 bernilai

positif dan hasil ini menunjukkan bahwa jika motivasi yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi pada variabel stres kerja menghasilkan nilai 0,206 bernilai positif dan hasil ini menunjukkan bahwa jika stres kerja yang dimiliki karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan nilai 0,006 bernilai positif dan hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik di BPPKAD Kabupaten Sragen meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja non fisik menghasilkan nilai 0,232 bernilai positif dan hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja non fisik di BPPKAD Kabupaten Sragen tergolong baik dan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,395 atau 39,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa 39,5% variasi

variabel kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji F

Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,481 dengan probabilitas (*Sig.*) sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, $df_1 = k-1$ atau $5-1 = 4$, $df_2 = n-k$ atau $59-5 = 54$, $df = df_1; df_2$ atau 4;54 adalah sebesar 2,54. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,481 > nilai F_{tabel} sebesar 2,54 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Hasil ini menunjukkan variabel motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen.

Pembahasan:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,108 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 dan memiliki nilai signifikansi 0,040 lebih kecil dari 5%, sehingga H_1 diterima artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Hasil

penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriani dan Hariyandi (2014), Anggraeni (2015) dan Dewi dan Wibawa (2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pimpinan BPPKAD Kabupaten Sragen sudah memberikan motivasi yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemberian bonus dan pujian kepada karyawan yang berprestasi, pimpinan sudah menjalin komunikasi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan dan kebutuhan rasa aman dalam pekerjaan juga sudah dipenuhi oleh instansi tempat bekerja yaitu BPPKAD Kabupaten Sragen.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,737 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,001 dan memiliki nilai signifikansi 0,088 lebih besar dari 5%, sehingga H_2 ditolak artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mahardiani dan Pradhanawati (2013) yang menyimpulkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan tekanan pekerjaan yang dialami karyawan, ketidakcocokan dengan pekerjaan saat ini, beban pekerjaan dan harapan yang dialami oleh karyawan BPPKAD Kabupaten Sragen tidak mempengaruhi dalam bekerja. Artinya

kondisi apapun yang ada dalam pikiran mereka tidak akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Status pekerjaan yang tetap atau berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) membuat mereka tidak terlalu memikirkan target pekerjaan yang diberikan, karena sudah mempunyai pekerjaan tetap di BPPKAD Kabupaten Sragen.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,040 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,001 dan memiliki nilai signifikansi 0,968 lebih besar dari 5%, sehingga H_3 ditolak artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nagari (2014) yang menyimpulkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa BPPKAD Kabupaten Sragen mempunyai kebersihan ruangan kerja, pencahayaan tempat kerja, sirkulasi udara dan keamanan tempat kerja yang membuat nyaman karyawan dalam bekerja. Artinya kondisi apapun yang ada mengenai lingkungan kerja fisik di BPPKAD Kabupaten Sragen tidak akan mempengaruhi kinerja para karyawannya dalam bekerja. Pencahayaan di ruangan kerja yang gelap atau terang tidak akan mengganggu proses bekerja para karyawan. Kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen tidak terlalu

terpengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang ada di tempat bekerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen, yang ditunjukkan dengan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,128 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001 dan memiliki nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari 5%, sehingga H_4 diterima artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian Cintia dan Gilang (2016) dan Rahmawanti et al (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pimpinan BPPKAD Kabupaten Sragen sudah memberikan penjelasan mengenai prosedur kerja yang tepat dan jelas kepada para karyawan, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tepat dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan antar karyawan sudah berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan juga sudah memberikan pertanggungjawaban terhadap pengambilan keputusan yang bersifat transparan. Hasil penelitian ini juga mencerminkan pimpinan BPPKAD Kabupaten Sragen mampu menjaga keharmonisan para bawahannya seperti pembagian tugas yang seimbang kemudian

mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih giat atau memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai kinerja bagus. Lingkungan kerja non fisik yang bagus tentunya akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga mampu membuat karyawan bekerja dengan maksimal yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Variabel stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Variabel lingkungan kerja fisik juga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPPKAD Kabupaten Sragen. Hasil uji F dan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPPKAD Kabupaten Sragen.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu, hanya menggunakan kuesioner dalam memperoleh jawaban dari responden. Jawaban yang diberikan responden kemungkinan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya terjadi, dikarenakan kondisi-kondisi tertentu dari masing-masing responden. Kemudian jumlah tingkat

pengembalian kuesioner atau *response rate* yang terbatas. Penelitian ini hanya menggunakan 59 responden dari keseluruhan jumlah populasi yang ada di BPPKAD Kabupaten Sragen yang berjumlah 114 karyawan.

Dari hasil penelitian ini saran yang dapat disampaikan penulis adalah penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan metode wawancara dalam mendapatkan jawaban dari responden secara langsung dengan tidak hanya mengandalkan jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, sehingga hasil yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Penelitian selanjutnya diharapkan mendapatkan *response rate* atau tingkat pengembalian yang tinggi dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, misalnya menunggu secara langsung saat proses pengisian kuesioner dari responden sehingga kuesioner yang dikembalikan lebih tinggi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka implikasi yang dapat dikemukakan adalah bagi organisasi diharapkan dapat memperhatikan stres kerja yang dialami para karyawannya. Pemberian motivasi seperti pujian atau *reward* dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemeliharaan lingkungan kerja fisik juga diperlukan untuk mendapatkan suasana yang nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang harmonis antara sesama karyawan atau atasan dengan bawahan perlu dijaga untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] Anggraeni, Puspitaningdyah. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. COCA-COLA Distribution Surakarta". *Artikel Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [2] Astutik, Titik Puji. 2016. "Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SFA Resto Karanganyar". *Artikel Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [3] Cintia, Eldaa dan Alini Gilang. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I". *Jurnal Sosioteknologi*, Vol.15, No.1.
- [4] Ciptanto, Galih Pramandika. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Surakarta". *Artikel Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [5] Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha Wibawa. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud". *ISSN*, 2302-8912, Vol.5, No.12.
- [6] Fath, Robby Alam. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta)". *Artikel Publikasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- [7] Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- [9] Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [10] Hendriani, Susi dan Fitri Hariyandi. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat

- Daerah Propinsi Riau”. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, Vol.4, No.1.
- [11] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi: Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan: Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Mahardiani, Yoanisa dan Ari Pradhanawati. 2013. “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.1.
- [14] Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [15] Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol.1, No.1.
- [16] Nagari, Aldilla Puspita. 2014. “Dampak Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Semarang”. *Artikel Publikasi*. Universitas Dian Nuswantoro.
- [17] Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, No.2.
- [18] Putra, Febri Arin, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.40, No.2.
- [19] Rahmawanti, Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Prasetya. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, No.2.
- [20] Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi: Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Sari, Rahmila, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”. *Jurnal Analisis*, Vol.1, No.1.
- [22] Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- [23] Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- [24] Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [25] Sidanti, Heny. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. *Jurnal JIBEKA*, Vol.9, No.1.
- [26] Sragen, Peraturan Bupati. 2016. Peraturan Bupati Sragen Nomor 108 Tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pendapatan Pengelolaan dan Aset Daerah Kabupaten Sragen.
- [27] Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih dan Edward Gagah PT. 2016. “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima”. *Journal of Management*, Vol.2, No.2.
- [28] Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [29] Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.1, No.1.