

SKRIPSI



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI (BSDMO) PADA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (BP2MI)

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Abdul Kadir

NPM : 2020011156

Jurusan : Administrasi Publik

Program studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR JUDUL



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI PADA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun oleh :

NAMA : Muhammad Abdul Kadir
NPM : 2020011156
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR**

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : Muhammad Abdul Kadir
NPM : 2020011156
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BSDMO
PADA BP2MI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada Mei 2024

Pembimbing



Drs. Eddy Kusponco Wibowo., M.Si., CHRM

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara di Jakarta pada Mei 2024

Ketua merangkap anggota,

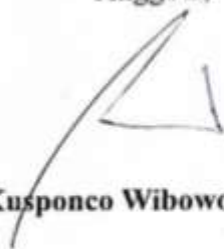


(Pormap Lumban Gaol, S.Si., MM)

Sekretaris merangkap anggota,


(Dr. Achmad Djatmiko, MA)

Anggota,


(Drs. Eddy Kusponco Wibowo., M.Si., CHRM)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : **Muhammad Abdul Kadir**

NPM : **2020011156**

Program Studi : **Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, Mei 2024

Penulis,



Muhammad Abdul Kadir

2020011156

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kehadiran Allah Swt. atas segala rahmat-Nya sehingga Laporan Magang ini dapat tersusun sampai selesai. Tidak lupa Penulis mengucapkan terima kasih terhadap bantuan dari pihak yang telah berkontribusi dengan memberikan sumbangan baik pikiran maupun materi. Dengan berbagai keadaan yang sulit semua pihak bisa memberikan bantuan terhadap penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan magang dengan baik. Pihak-pihak tersebut diantaranya:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S. Sos., MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Bapak Budi Tumanggor, SS., MBA. Selaku Kepala Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si, CHRM. Selaku dosen pembimbing yang telah membantu dalam pengawasan serta membimbing mulai dari proses pencarian lokus skripsi sampai menyelesaikan studi di meja perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur STIA LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan senantiasa membimbing penulis sampai ditahap ini.
5. Yana Anusasana Dharma Erlangga, S.Sos.Selaku Kepala Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ruang untuk penulis dalam mencari data dan penelitian.
6. Ibu Tisa selaku pembimbing penulis di Bagian Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia yang sangat luar biasa memberikan bimbingannya kepada penulis selama pelaksanaan program skripsi/penelitian.
7. Bapak pandu Arya Bima, yang telah memberikan masukan, arahan, dan mendampingi dalam penelitian
8. Para pegawai di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BP2MI yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah menyambut baik penulis dan mengarahkan penulis dalam melaksanakan seluruh kegiatan selama penelitian.

9. Bapak Dede Sulaiman, S.E. Seseorang yang menginspirasi dan selalu memberikan doa, nasihat, dukungan moral dan materi sehingga penulis bisa menyelesaikan karya tulis ini dan terimakasih papah yang sudah dengan sabar membesarkan penulis hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan dan mendapatkan gelar sarjana.
10. Almh. Ibu Sri Sugiharti. Pintu surga saya dan seseorang yang biasa saya sebut mamah. Alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini, menyelesaikan karya tulis sederhana ini sebagai bukti bahwa mamah telah berhasil mendidik anaknya. Terimakasih mamah yang dulu, selalu mendoakan dan selalu memberikan penulis motivasi dalam menjalani hidup hingga saya bisa kuat hingga saat ini.
11. Adik tercinta Abdul Fahrevi Rajab yang turut memberikan doa, semangat, dan dukungan kepada penulis.
12. Seluruh Keluarga besar sanak saudara yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan penuh kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan tepat waktu.
13. Nabillah Intan Maharani selaku teman, sahabat, dan rekan skripsian yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan bantuan selama penelitian terhadap penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tepat waktu.
14. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020 yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.

Penulis sangat berharap semoga karya tulis ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi pembaca. Bahkan kami berharap lebih jauh lagi agar karya tulis ini bisa pembaca praktikkan dalam kehidupan sehari-hari. Bagi penulis sebagai penyusun merasa bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan makalah ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan makalah ini.

Jakarta, 16 Mei 2024

Muhammad Abdul Kadir

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi (BSDMO) Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Muhammad Abdul Kadir 2020011156, Drs. Eddy Kusponco Wibowo., M.Si., CHRM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh dan Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sumber Daya Manusia (BSDMO) Pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Metode penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial melalui regresi sederhana. Hasil analisis deskriptif menunjukkan lingkungan kerja pada kategori sedang 81% dan kinerja pegawai pada kategori sedang 86%. Hasil analisis inferensial diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,109$ dan $t_{tabel} = 0,301$, maka H_0 ditolak. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BSDMO BP2MI. Rekomendasi bagi organisasi, peran pimpinan dan organisasi begitu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Bagi pegawai BSDMO, Lingkungan kerja yang ada di BSDMO Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja yang dilatar belakangi dengan 4 indikator yaitu suara, udara, warna dan pencahayaan untuk ditingkatkan lagi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan lebih luas penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator terkait yang berbeda sehingga informasi yang di dapat atau hasilnya lebih luas dan akurat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja; BSDMO

ABSTRACT

the influence of the work environment on employee performance at the Bureau of Human Resources and Organizations of the Indonesian Migrant Worker Protection Agency

Muhammad Abdul Kadir 2020011156, Drs. Eddy Kusponco Wibowo., M.Sc., CHRM

The formulation of the problem in this research is whether there is an influence of the work environment on employee performance. How big is the influence of the Work Environment on employee performance. The research method used is a quantitative method. Data collection techniques use observation and questionnaires. Data analysis uses quantitative descriptive analysis and inferential analysis through simple regression. The results of the descriptive analysis show that the work environment is in the medium category at 81% and employee performance is in the medium category at 86%. The results of the inferential analysis obtained values $t_{hitung} = 4.109$ and $t_{tabel} = 0.301$, so H_0 is rejected. It was concluded that there was an influence of the work environment on employee performance. Recommendations for organizations, the role of leaders and organizations is very important to improve employee performance. This can be done by improving the quality of the work environment. The work environment at Indonesian Migrant Worker Protection Agency is considered to be good and it would be even better if the work environment was based on 4 indicators, namely sound, air, color and lighting, to be improved further. It is hoped that future researchers can develop this research more broadly by using different related variables or indicators so that the information obtained or the results are broader and more accurate.

Keywords: *Work Environment; Performance; BSDMO*

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Teori	9
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	13
C. Penelitian Terdahulu	21
D. Kerangka Berpikir.....	25
E. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Metode Penelitian dan Tempat Penelitian.....	27
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	27
C. Teknik Pengumpulan Data	29
D. Instrumen Penelitian	30
E. Skala Pengukuran.....	30
F. Teknik Pengolahan Data	31
G. Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	34
A. Penyajian Data	34
B. Pembahasan.....	63

C. Sintesis Pemecahan Masalah	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	xiii



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 2. 2 Indikator Kinerja	25
Tabel 4. 1 Deskripsi Pegawai Sesuai dengan Jenis Kelamin	36
Tabel 4. 2 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Usia	37
Tabel 4. 3 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4. 4 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel 4. 5 Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Pegawai	41
Tabel 4. 6 Data Correlations Kinerja Pegawai.....	42
Tabel 4. 7 Pengujian Validitas Kinerja Pegawai	42
Tabel 4. 8 Skor Lingkungan Kerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BP2MI	45
Tabel 4. 9 Tabulasi Data Untuk Menghitung Nilai Rata-Rata (Mean)	48
Tabel 4. 10 Data Presentase Frekuensi	49
Tabel 4. 11 Data Standar Deviasi.....	50
Tabel 4. 12 Skor Kinerja Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) BP2MI.....	52
Tabel 4. 13 Tabulasi Data Untuk Menghitung Nilai Rata-Rata (Mean)	55
Tabel 4. 14 Data Presentase Frekuensi	56
Tabel 4. 15 Data Standar Deviasi.....	56
Tabel 4. 16 Tabel Pembantu Perhitungan.....	58
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Susunan Organisasi Sekretariat Utama	5
Gambar 1. 2 Situasi Ruang Kerja BSDMO	6
Gambar 1. 3 Penilaian Kinerja Pegawai BSDMO	7
Gambar 1. 4 Penilaian Kinerja Pegawai BSDMO 2023	7
Gambar 3. 1 Teknik Sampling	29
Gambar 3. 2 Skala Likert.....	30
Gambar 4. 1 Diagram Deskripsi Pegawai Sesuai dengan Jenis Kelamin.....	36
Gambar 4. 2 Diagram Deskripsi Pegawai Berdasarkan Usia	37
Gambar 4. 3 Diagram Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja	38
Gambar 4. 4 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Gambar 4. 5 Data Correlations Lingkungan Kerja	40
Gambar 4. 6 Pengujian Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	44
Gambar 4. 7 Pengujian Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	44
Gambar 4. 8 Pengujian Perhitungan Reliabilitas	44
Gambar 4. 9 Data Descriptive Statistics	51
Gambar 4. 10 Kategori Skor Responden	51
Gambar 4. 11 Data Descriptive Statistics	57
Gambar 4. 12 Kategori Skor Responden	57

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam upaya meningkatkan mutu tenaga kerja, pemerintah terus melakukan penyempurnaan pada program pengembangan. Kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting bagi pencapaian rencana strategis organisasi, terutama di era globalisasi yang penuh tantangan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial bagi keberlangsungan perusahaan. Kegagalan dalam mengelola SDM dapat berdampak negatif pada perusahaan, termasuk kegagalan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi terdiri dari sejumlah orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Mereka bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, menunjukkan dinamika sosial atau sistem kerjasama. Setiap bisnis memerlukan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya, termasuk uang tunai, informasi, mesin, peralatan, dan sumber daya manusia. Setiap jenis sumber daya mempunyai tujuan dan fungsi tertentu. Bersama-sama, sumber daya ini berfungsi sebagai sistem yang terkoordinasi dengan baik untuk melaksanakan tujuan organisasi secara efektif.

Dalam konteks perusahaan, SDM merupakan elemen kunci yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi. Manusia menjadi komponen penting dalam membentuk dan mencapai tujuan organisasi. SDM memainkan peran strategis dalam setiap kegiatan organisasi. Saat persaingan bisnis semakin ketat, perusahaan harus mengakui potensi yang dimiliki oleh karyawan mereka. Tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas perusahaan, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan profitabilitas.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan yang mengakui peran sentral manusia sebagai aset utama dalam organisasi. SDM harus dikelola dan ditingkatkan partisipasinya agar dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi. SDM dalam konteks ini merujuk pada individu dengan beragam pikiran, emosi, keterampilan, motivasi, dan dedikasi, yang mampu mengoptimalkan dampak dari kemajuan teknologi, perkembangan informasi, serta ketersediaan sumber daya dan bahan baku yang memadai. Tanpa SDM yang berkualitas, organisasi akan

kesulitan mencapai tujuan mereka. Menurut Nurhandayani (2022) “Manajemen sumber daya manusia adalah prosedur dan upaya untuk menemukan, melatih, menginspirasi, dan menilai setiap karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

MSDM terikat juga pada manusiawi yang termasuk kepuasan kinerja pegawai. Kepuasan kinerja pegawai adalah suatu suasana bahagia ketika dirasakan seseorang dalam perilaku atau kerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Disaat kinerja pegawai tersebut bagus, performanya baik, mempunyai intelektual yang bagus, maka pegawai tersebut mempunyai kepuasan dalam dirinya sendiri dan akan mempunyai semangat kerja yang baik pula.

Kinerja adalah istilah yang sering digunakan untuk menilai efektivitas kerja dari SDM, baik itu dalam produksi barang, jasa, maupun layanan. Hal ini membantu organisasi mencapai tujuan mereka secara sah, tanpa melanggar hukum atau norma etika. Ada faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kinerja juga mencakup seberapa banyak dan seberapa baik pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, yang merupakan hasil dari kombinasi kemampuan dan usaha. Kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan berinteraksi baik secara individu maupun dalam kelompok.

Penilaian kinerja, yang juga dikenal sebagai performance appraisal, merupakan suatu proses evaluasi kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan keseluruhan organisasi. Namun, seringkali tujuan tersebut tidak terwujud karena banyak organisasi yang tidak efektif dalam melakukan tinjauan kinerja. Akibatnya, motivasi kerja menurun dan pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit dari tahun ke tahun. Untuk mencegah dampak negatif ini, organisasi harus secara efektif dan terus-menerus melakukan penilaian kinerja.

Menurut sunarsi&other (2020) “Untuk memastikan penilaian yang adil, ada lima faktor yang perlu diperhatikan: Kriteria kinerja yang terdefinisi dengan jelas, Konsensus tentang kriteria tersebut, Keterkaitan kriteria dengan tanggung jawab jabatan, Komunikasi tatap muka secara reguler, dan Diskusi terbuka”.

Banyak faktor, baik internal maupun eksternal karyawan, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas individu, motivasi dalam bekerja, serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan, semuanya memiliki dampak pada kinerja. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan gaya kepemimpinan dari atasan, interaksi antar rekan kerja, dan kondisi lingkungan di tempat

kerja. Setiap individu akan terus berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka, yang memiliki peran vital dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor di sekitar individu di tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka. Salah satu taktik yang mungkin digunakan lembaga untuk meningkatkan produktivitas pekerja adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang ramah, aman, dan menyenangkan. Selain berdampak pada kepuasan kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi perasaan pegawai terhadap ruangan mereka bekerja. Ketika lingkungan kerja dipersepsikan sebagai aman, nyaman, dan positif, pegawai cenderung merasa tenteram dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Lingkungan kerja adalah area di mana aktivitas seperti bekerja dilakukan, misalnya kantor tempat pegawai menjalankan tugas mereka. Penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja memberikan kenyamanan agar para karyawan merasa aman dan nyaman saat melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, perlu dipastikan bahwa segala peralatan dan benda yang ada di sekitar kantor atau ruangan tersebut tersedia dan aman untuk digunakan oleh para pegawai. Hal ini penting karena dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja para pegawai.

Perkembangan suatu organisasi atau lembaga dapat terlaksana dengan cara ini sesuai dengan misi atau tujuan yang telah ditetapkan. Mayoritas waktu sehari-hari seorang karyawan dihabiskan di lingkungan kerja yang sering disebut dengan tempat kerja. Ada beberapa kemungkinan risiko dan cedera di tempat kerja. Tempat kerja juga dapat dianggap sebagai lokasi di mana berbagai kelompok berkolaborasi dan memiliki akses terhadap alat yang mereka perlukan untuk mencapai tujuan organisasi sejalan dengan visi dan tujuan yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2013).

Meskipun lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menghambat produktivitas dan pada akhirnya menurunkan keterlibatan karyawan, lingkungan kerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi. Sebagai contoh, kebisingan di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja juga memiliki dampak pada kondisi emosional para pegawai.

Visi dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) adalah bermaksud membantu terwujudnya Indonesia yang mandiri, berdaulat, dan berkepribadian yang dibangun atas semangat gotong royong, serta memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja migran Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

Berkembang menjadi organisasi yang melayani Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia dengan jujur, profesional, dapat diandalkan, dan inovatif.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 4, tanggung jawab utama Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) adalah melaksanakan kebijakan pelayanan menyeluruh terkait penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang BP2MI. Fungsi-fungsi BP2MI yang diatur dalam Pasal 5 meliputi:

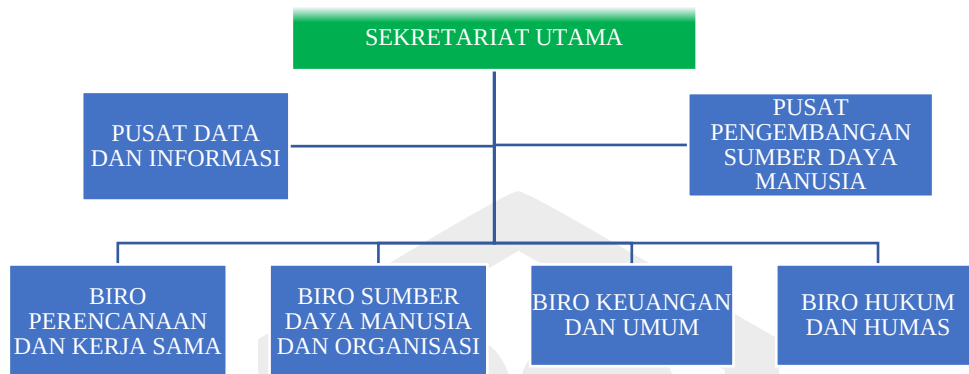
- a. Menjalankan kebijakan terkait penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI).
- b. Menyelenggarakan layanan dan perlindungan bagi PMI.
- c. Menyusun ketertiban dan mencabut izin rekrutmen PMI.
- d. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas, pembinaan, dan administrasi untuk semua unit di BP2MI.
- e. Memberikan dukungan substansial kepada semua bagian di BP2MI dan mengawasi pelaksanaannya.
- f. Melakukan pengawasan internal terhadap pelaksanaan tugas di BP2MI.
- g. Dan masih banyak lagi hal lainnya.

Adapun susunan organisasi yang berada di Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada pasal 6, terdiri atas :

- a. Kepala BP2MI
- b. Sekretariat Utama
- c. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia dan Afrika
- d. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik
- e. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.

Oleh karena itu, penelitian ini memusatkan perhatian pada staf BSDMO yang termasuk dalam struktur Sekretariat Utama di bawah BP2MI. Susunan organisasi di Sekretariat Utama BP2MI menjadi fokus utama penelitian ini, berikut susunannya:

Gambar 1. 1 Susunan Organisasi Sekretariat Utama



Sumber: Rencana Strategi (RenStra) Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) (2024)

Adapun tugas dari BSDMO tersebut dikutip dari Laporan Kinerja Sekretariat Utama BP2MI pada Tahun 2022, yaitu Tugas BSDMO adalah menjalankan pembinaan dan pelaksanaan urusan sumber daya manusia serta merancang organisasi dan administrasi biro. Dalam menjalankan tugasnya, BSDMO melaksanakan berbagai fungsi:

- Perencanaan kebutuhan tenaga kerja.
- Perekrutan tenaga kerja dan evaluasi kompetensi.
- Pengelolaan karier dan bakat tenaga kerja.
- Administrasi posisi jabatan.
- Implementasi aturan disiplin, evaluasi kinerja, penghargaan, rotasi, dan kesejahteraan tenaga kerja.
- Manajemen data dan informasi tenaga kerja.
- Pengembangan dan restrukturisasi organisasi serta tata kelola.
- Mendukung reformasi birokrasi dan layanan kepada masyarakat.
- Tata kelola administratif kantor.

BP2MI yang berlokasi di MT Haryono Kav 52 Jl. Pancoran Timur II, RT.3/RW.4, Cikoko, Pancoran, kota Jakarta Selatan, Jakarta 12780. Berdasarkan hasil pra-penelitian dengan melakukan pengamatan pribadi dan wawancara dengan beberapa pegawai mengenai lingkungan kerja di BSDMO, yaitu terdapat meja pegawai ditata secara berdekatan antara meja satu dengan meja yang lainnya sehingga peneliti menilai bahwa kondisi tersebut kurang ergonomis karna akan menyebabkan kebisingan yang ditimbulkan dari suara pegawai disamping atau dari alat kerja seperti suara keyboard atau yang lainnya, yang akan berdampak kepada kinerja pegawai, lampu yang remang-

remang dapat mengganggu penglihatan, sirkulasi udara yang kurang pencahayaan dari luar/matahari menyebabkan kelembapan di dalam ruangan. Adapun data pendukung dibawah ini yang penulis ambil disaat pra-penelitian dilakukan.

Gambar 1. 2 Situasi Ruang Kerja BSDMO



Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berikut gambar yang bisa peneliti lampirkan untuk bahan dukung mengenai statemant yang peneliti sampaikan sebelumnya. Salah satu metode yang mungkin diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang ramah, aman, dan menyenangkan. Pekerjaan terbaik dapat dilakukan oleh karyawan di tempat kerja yang ideal. Tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menjaga lingkungan kerja yang positif menunjukkan bagaimana tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam kerangka BSDMO.

Gambar 1. 3 Penilaian Kinerja Pegawai BSDMO

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Capaian	%
Meningkatnya Manajemen Sumber Daya Manusia	Indeks Penerapan Sistem Merit	0,723	0,81	112,03
Meningkatnya Tata Kelola Kelembagaan	Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	93	85,06	91,46

Sumber: laporan kinerja sekretariat utama 2022 (2024)

Gambar 1. 4 Penilaian Kinerja Pegawai BSDMO 2023

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Capaian	%
Meningkatnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan Meningkatkan Tata Kelola Kelembagaan	Indeks Penerapan Sistem Merit	0,773	0,74	95,73
	Nilai Evaluasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB)	94	106,83	114,87

Sumber: laporan kinerja sekretariat utama 2023 (2024)

Berdasarkan data dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan adanya permasalahan dalam kinerja pegawai di BSDMO BP2MI yaitu adanya penurunan realisasi dengan indikator kinerja indeks kegiatan pada penerapan sistem merit dari tahun 2022-2023. Berdasarkan (table diatas) di tahun 2022 capaian atau realisasi indeks penerapan sistem merit berjumlah 0,81, sedangkan pada tahun 2023 capaian atau realisasi indeks penerapan sistem merit mengalami penurunan yang berjumlah 0,74. Hal ini dapat mengarah pada target, Kualitas, waktu, dan taat asas dalam menjalankan tugasnya dan mengakibatkan performa karyawan menurun dan kepuasan karyawan yang rendah.

B. Rumusan Permasalahan

Adakah pengaruh dan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sumber Daya Manusia (BSDMO) Pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Melihat seberapa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)?

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang berguna, yakni:

1. Manfaat Akademik

- a. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Penelitian ini bisa menjadi pijakan bagi penelitian yang lebih mendalam dan menjadi referensi bagi mereka yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi ilmu pengetahuan:
 - Sebagai sumber referensi untuk peningkatan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang ilmu pendidikan.
 - Menambah wawasan dan pemahaman tentang hubungan antara Lingkungan Kerja dan kinerja dalam konteks dunia pendidikan.
- b. Manfaat bagi BSDMO di lingkungan BP2MI:
 - Menyajikan pemahaman yang mendalam tentang potensi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 - Membantu instansi dalam mengevaluasi dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - Menjadi alat ukur untuk menilai efektivitas kebijakan dan program pengembangan Lingkungan Kerja di BSDMO BP2MI secara keseluruhan.