

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Tinjauan teori dalam penelitian ini bertujuan untuk membimbing penulis untuk mencapai tujuan penelitiannya. Menurut (Jaya, 2021:36) “Dalam tinjauan teori, peneliti menjelaskan segala jenis teori dasar yang berkaitan dengan topik penelitian. Peneliti diharuskan untuk menyelidiki ide dan hipotesis terkait di bidang ini dengan menggunakan literatur terkini, khususnya publikasi yang diterbitkan. Hal ini dilakukan guna memperoleh pemahaman yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian.” Maka dari itu, berikut beberapa teori yang berkaitan dalam mendukung penelitian ini diantaranya:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2015:6), MSDM mengacu pada sejumlah prosedur termasuk perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, penggajian, pengelolaan karier, pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja, pengelolaan hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder. Anwar Prabu (dalam Mangkunegara, 2001:4) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, MSDM memerlukan berbagai proses, seperti pengorganisasian, perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan pengadaan, pengembangan, dan pembayaran serta integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Selain itu, penggunaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efisien yaitu karyawan di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan mendorong pengembangan pribadi setiap karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (dalam Hasibuan, 2003:21), fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari:

- a. Langkah perencanaan meliputi pembuatan program kepegawaian dan pengorganisasian personel secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian adalah tugas yang meliputi pengawasan terhadap setiap pegawai melalui pembagian kerja struktur organisasi, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi.

- c. Pembimbingan melibatkan mengarahkan semua anggota tim agar bekerja secara sinergis dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, individu, dan komunitas, dengan memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- d. Pengaturan merupakan langkah-langkah untuk memastikan bahwa semua anggota tim mematuhi kebijakan perusahaan dan melaksanakan tugas mereka sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan melakukan perbaikan jika terjadi pelanggaran untuk meningkatkan situasi dan memperkuat rencana yang ada.
- e. Proses pengadaan melibatkan tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar organisasi.
- f. Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan pekerja melalui instruksi dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.
- g. Tahapan kompensasi termasuk memberikan penghargaan kepada pekerja atas jasanya kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan hadiah.
- h. Pengintegrasian adalah upaya untuk menyelaraskan kepentingan karyawan dan organisasi untuk mendorong kolaborasi yang damai dan bermanfaat.
- i. Pemeliharaan adalah tindakan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, psikologis, dan loyalitas pekerja agar tetap setia dan produktif hingga pensiun.
- j. Disiplin merupakan landasan untuk mencapai kinerja yang optimal karena, tanpa adanya disiplin, mencapai tujuan menjadi tantangan dan memerlukan dedikasi dan pemahaman dalam mematuhi standar sosial dan peraturan organisasi.
- k. Tahapan pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan organisasi, bisa disebabkan oleh berbagai faktor termasuk keinginan karyawan, kebijakan organisasi, pensiun, atau berakhirnya kontrak kerja.

2. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pertumbuhan dan pembangunan identik dengan perubahan yang dinamis, percepatan diharapkan dapat memberikan dampak yang baik. Salah satu faktor pengembangan dengan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur bagi pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari beberapa sebab diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu instansi.

Menurut (nurhandayani, 2022) Produktivitas karyawan mungkin dipengaruhi secara langsung oleh kondisi kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung berpotensi meningkatkan produktivitas. Namun, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan output. Ketika tempat kerja dianggap nyaman, pekerja sering kali merasakan kebahagiaan dan rasa memiliki.

Menurut Sedarmayanti (2013), Tempat kerja dibagi menjadi banyak kelompok, yang masing-masing memiliki alat yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara (2013) menegaskan bahwa karakteristik fisik tempat kerja, psikologi tempat kerja, dan kebijakan tempat kerja semuanya mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi kebahagiaan kerja dan output karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) berhubungan langsung dengan unsur-unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti suhu udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, penggunaan warna, dan jumlah ruang yang tersedia untuk mobilitas. Indikator-indikator ini, yang dapat digunakan untuk menilai keadaan lingkungan kerja suatu organisasi, terdiri dari gambaran komponen non-fisik dan fisik tempat kerja.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik bisa disebutkan juga dengan yang berhubungan langsung yang dapat diraba dan dirasakan oleh pegawai, seperti udara yang dingin, aroma yang menimbulkan rasa tidak enak dalam bekerja, dan lampu yang terlalu terang dapat mengganggu kesehatan mata.

Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kesejahteraan pegawai, mencakup berbagai faktor seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau yang tidak menyenangkan, dan warna.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik mengacu pada skenario apa pun yang terjadi di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan dengan bawahan atau interaksi antar rekan kerja. Hal ini juga dapat merujuk pada sentimen tidak nyaman di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2013), tempat kerja yang bahagia yang meliputi interaksi antara rekan kerja dengan atasan (hubungan vertikal) dan antara bawahan dengan bawahan (hubungan horizontal) disebut sebagai lingkungan kerja non fisik.

3. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan perorangan yang sedang melakukan suatu tugas demi tercapainya tujuan. Kinerja dapat diartikan juga sebagai suatu tugas yang diberikan kepada pegawai dan dapat dinilai oleh organisasi untuk pengembangan pegawai tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), konsepsi tentang kinerja atau performance adalah gambaran sejauh mana suatu kebijakan, program, atau tindakan dapat digunakan untuk melaksanakan tujuan, visi, dan misi perusahaan sebagaimana disiapkan oleh perencanaan strategis.

Sementara menurut pandangan yang disampaikan oleh Moeheriono (2014), Kualitas dan kuantitas hasil yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan peran, wewenang, dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku disebut kinerja dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja menurut penelitian Kasmir (2016) merupakan suatu prosedur metodis yang dilakukan secara berkala untuk menilai dan memeriksa kinerja individu. Prestasi kerja karyawan seharusnya secara konsisten dan rutin disorot dalam penilaian kinerja, yang berfungsi sebagai pedoman.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Karena terdapat beberapa hambatan dalam implementasi yang berdampak pada kinerja baik pada tingkat organisasi maupun individu, dalam situasi ini penting untuk memahami elemen-elemen yang mungkin berdampak pada kinerja. Variabel-variabel berikut ini menurut Kasmir (2016) mempengaruhi kinerja ditinjau dari hasil dan perilaku dalam bekerja:

- 1) Keahlian atau keterampilan berbicara tentang kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu kegiatan atau profesi tertentu. Seseorang yang berketerampilan tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan sesuai standar yang disyaratkan.
- 2) Pengetahuan digunakan untuk menggambarkan pemahaman seseorang terhadap tugas yang diselesaikan. Karena mempunyai pemahaman menyeluruh mengenai aktivitas yang harus diselesaikan, orang dengan pengetahuan kerja yang tinggi biasanya memberikan hasil yang baik.
- 3) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi penyelesaian tugas dan kewajiban bawahannya. Hal ini mencakup bertindak dengan cara memberi arahan dan memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing orang menuju mencapai tujuan bersama.
- 4) Lingkungan Kerja merujuk pada kondisi dan suasana di sekitar lokasi tempat bekerja. Ini mencakup berbagai elemen seperti desain ruang, tata letak, fasilitas, dan interaksi antara rekan kerja. Meskipun lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu kinerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada banyak yang mempengaruhi kinerja dalam implementasinya. Berdasarkan tersebut seorang pemimpin instansi atau organisasi perlu memperhatikan hal penting tersebut agar kinerja organisasi ataupun kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik dan sesuai rencana atau rancangan instansi tersebut.

B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

1. Lingkungan Kerja (Variabel X)

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut penulis, lingkungan kerja adalah suatu tempat untuk beraktivitas seperti kantor untuk bekerja pegawai dan harus diperhatikan kenyamanannya dalam bekerja supaya SDM selalu merasakan adanya keamanan serta kenyamanan disaat mengerjakan pekerjaan, sehingga alat-alat atau benda yang disekitar kantor atau ruangan tersebut harus tersedia dan yang pasti harus aman untuk digunakan oleh pegawai, agar kinerja pegawai juga dapat meningkat. Sehingga organisasi atau

instansi dapat berkembang sesuai dengan target atau misi yang telah disusun. Adapun pengertian menurut para ahli yang mengemukakan, sebagai berikut :

- 1) Sunarsi dan rekan (2020) mengklaim bahwa karyawan bekerja di tempat kerja untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan, terdapat korelasi langsung antara lingkungan kerja dan karyawan. Di dalam lingkungan kerja, penting untuk menciptakan suasana yang mendukung, penataan yang sesuai untuk peralatan dan perlengkapan kerja, serta hubungan yang harmonis antar sesama karyawan guna meningkatkan kelancaran proses produksi dan penyelesaian pekerjaan.
- 2) Nurhandayani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan yang menguntungkan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, dan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak besar terhadap karyawan. Sebaliknya, produktivitas yang rendah mungkin disebabkan oleh tempat kerja yang tidak sesuai. Pekerja yang bekerja di kantor dengan suasana nyaman biasanya merasa betah dan nyaman.
- 3) Menurut Mangkunegara (2013) komponen fisik dan psikologis pekerjaan, serta peraturan apa pun yang dapat mempengaruhi tujuan produktivitas dan kepuasan kerja, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja.
- 4) Sedarmayanti (2013) menunjukkan bahwa berbagai kelompok dengan sumber daya pendukung yang berbeda-beda hadir di lingkungan kerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan.
- 5) Heizer dan Render (2015) menggambarkan lingkungan kerja sebagai tempat fisik di mana staf bekerja, yang memiliki dampak pada produktivitas, keselamatan, dan kualitas pengalaman kerja mereka.
- 6) Afandi (2018) Menguraikan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pekerja melaksanakan tugas mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, dan ketersediaan peralatan kerja.

Maka dengan adanya definisi tersebut adapun pandangan penulis tentang pengertian lingkungan kerja adalah suatu tempat untuk beraktivitas seperti kantor untuk bekerja pegawai yang harus diperhatikan kenyamanannya dan keamanannya dalam bekerja, dengan melihat faktor terkait pada lingkungan bekerja di kantor tersebut.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Manajer sangat mementingkan lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi. Sebab, kinerja pekerja di dalam perusahaan tentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Saat merencanakan lingkungan kerja, sangat penting untuk mempertimbangkan dan memutuskan aspek-aspek yang akan membentuk lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017), Secara umum, lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua kategori utama, yakni:

- 1) Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek tempat kerja yang berpotensi memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja. Aspek fisik lingkungan kerja meliputi hal-hal seperti kelembaban, suhu, dan aliran udara. Untuk mengurangi pengaruh negatif dari lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah awal yang dapat diambil adalah memahami karakteristik manusia, baik secara fisik maupun perilaku, dan menggunakan pemahaman ini sebagai dasar untuk merancang lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik melibatkan atmosfer di tempat kerja, di mana interaksi dan komunikasi antara manajer dan staf (hubungan vertikal), serta antara rekan kerja (hubungan horizontal), menjadi sorotan utama. Dalam lingkungan kerja non-fisik yang harmonis, interaksi positif ini memungkinkan pegawai merasa nyaman di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan mereka.

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan interaksi dalam pekerjaan, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi efektif, kerja sama tim, dan lingkungan kerja yang sehat dalam mengembangkan tempat kerja yang menginspirasi dan memotivasi.

c. Penyebab yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Robbins (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik juga dapat menjadi sumber stres bagi pegawai yang berdampak pada kinerja mereka. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja fisik termasuk:

- 1) Suhu adalah faktor yang berbeda-beda dalam toleransi individu. Untuk meningkatkan produktivitas, penting bagi karyawan untuk bekerja dalam lingkungan dengan suhu yang disesuaikan agar dapat diterima oleh semua orang.

- 2) Kebisingan: Penelitian menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan tidak secara signifikan memengaruhi prestasi kerja, namun suara-suara yang tidak dapat diprediksi dapat mengganggu konsentrasi pegawai dan memiliki dampak negatif pada produktivitas.
- 3) Pencahayaan: Lingkungan kerja yang gelap dapat menyebabkan ketegangan pada mata. Kualitas pencahayaan yang baik sangat penting untuk membantu pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja mereka dengan efektif.
- 4) Kualitas udara: Udara yang terkontaminasi dapat membawa dampak negatif pada kesehatan individu. Polusi udara di tempat kerja dapat menyebabkan sejumlah masalah kesehatan, termasuk depresi, ketidaknyamanan, sakit kepala, dan kelelahan.

Disaat memperhatikan dan menangani faktor-faktor tersebut, organisasi dapat membuat lingkungan kerja pada intinya lebih optimal, nyaman, dan mendukung bagi para karyawannya. Ini pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja keseluruhan di dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018), Ada dua kategori utama lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Afandi menawarkan kemungkinan penyebab faktor lingkungan fisik sebagai berikut:

- 1) Variabel Lingkungan Fisik: Lingkungan fisik adalah semua hal yang ada di sekitar lokasi kerja. Keadaan lingkungan ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan mencakup:
 - a. Perencanaan Tata Letak Kantor: Ini mencakup strategi dan desain penempatan peralatan kerja. Ini memiliki peran signifikan dalam menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas para karyawan.
 - b. Desain Pekerjaan: Ini melibatkan penyesuaian peralatan dan prosedur kerja. Kesesuaian peralatan dengan tugas-tugas yang dijalankan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan performa karyawan secara negatif jika tidak sesuai.
 - c. Kondisi Lingkungan Kerja: Kenyamanan karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pencahayaan dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja seseorang juga dipengaruhi oleh pencahayaan yang baik, sirkulasi udara, dan suhu ruangan.

- d. Tingkat Visual dan Akustik Privacy: Beberapa pekerjaan memerlukan privasi visual dan akustik bagi karyawan. Privasi visual merujuk pada ruang individu yang memungkinkan karyawan merasa nyaman dengan diri mereka sendiri dan dalam kelompok mereka. Sedangkan privasi akustik berkaitan dengan pengaturan suara dan pendengaran.
- 2) Aspek Lingkungan Psikologis: Ini melibatkan faktor-faktor yang terkait dengan interaksi sosial dan struktur organisasi di lingkungan kerja. Beberapa kondisi psikologis yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan meliputi:
- a. Beban Kerja yang Terlalu Tinggi: Pekerjaan yang melebihi kapasitas dengan batasan waktu yang ketat atau tekanan untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam waktu yang singkat dapat menimbulkan stres dan tekanan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas kerja.
 - b. Sistem pengawasan yang tidak efisien dan tidak efektif dapat mengakibatkan ketidakpuasan di lingkungan kerja. Hal ini mungkin mencakup situasi politik yang tidak stabil dan kurangnya respons terhadap kinerja kerja.
 - c. Frustrasi: Frustrasi dapat menghambat usaha dalam mencapai tujuan. Misalnya, ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan harapan karyawan dapat menyebabkan rasa frustrasi, yang jika dibiarkan berlarut-larut dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.
 - d. Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk: Cara individu bekerja dapat dipengaruhi oleh perubahan di tempat kerja, termasuk perubahan deskripsi pekerjaan, struktur organisasi, atau kepemimpinan perusahaan. Ini bisa menimbulkan ketidakpastian dan resistensi terhadap perubahan.
 - e. Perselisihan Antara Individu dan Kelompok: Ketika orang atau organisasi berusaha mencapai tujuan bersama, konflik mungkin timbul. Perselisihan ini dapat mengakibatkan gangguan dalam komunikasi, kurangnya kerjasama, dan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja. Namun, persaingan juga dapat memiliki dampak positif dengan mendorong upaya positif untuk mengatasi perselisihan dan meningkatkan kinerja.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efektif bergantung pada aspek fisik dan psikologis di tempat kerja. Kedua unsur ini saling terkait satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan. Jika suatu organisasi hanya fokus pada salah satu aspek saja, maka tidak akan menciptakan

lingkungan kerja yang optimal secara menyeluruh. Kualitas lingkungan kerja yang optimal melibatkan perhatian terhadap kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan sekaligus memperhatikan aspek-aspek psikologis, seperti hubungan antar karyawan, sistem pengawasan yang efektif, dan penanganan konflik yang baik. Kedua aspek ini memiliki dampak yang penting terhadap kepuasan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk fokus dan menangani kedua faktor ini secara seimbang untuk menumbuhkan suasana di tempat kerja yang mendorong kesuksesan dan kemajuan bersama.

d. Efektivitas Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif bergantung pada beberapa faktor, antara lain:

1. Cahaya

Produktivitas karyawan akan meningkat dengan adanya pencahayaan yang memadai dan tepat sasaran karena akan memungkinkan pekerja bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan.

2. Warna

Warna adalah salah satu faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas pekerja, dan warna khususnya berdampak pada kondisi emosi masyarakat. Pemilihan warna yang tepat untuk dinding ruangan dan perabotan lainnya membantu menjaga kepuasan dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Udara

Mengenai tentang aspek udara ini, yang seringkali meliputi suhu dan kelembapan udara.

4. Suara

Untuk mengurangi kebisingan, disarankan untuk menempatkan peralatan dengan suara keras seperti mesin ketik, telepon, atau kendaraan bermotor, di area yang terpisah agar tidak mengganggu konsentrasi pekerja lain dalam menyelesaikan tugas mereka.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pencahayaan
- b) Warna

c) Udara/Kelembapan

d) Suara/Kebisingan

2. Kinerja (Variabel Y)

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut penulis, kinerja pegawai adalah salah satu cara instansi atau organisasi dalam menilai pegawai untuk melihat sejauh mana pegawai tersebut sanggup mengerjakan tugasnya dan sejauh mana pegawai tersebut memahami tentang tugas yang sudah ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil yang dicapai pekerja ketika mereka melakukan tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan bakat, keakraban, dan ketepatan mereka dalam melakukannya.

Kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2017) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tujuan dan usahanya, dengan maksud untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah memiliki pegawai yang bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan etika.

Menurut Ganyang (2019) kinerja adalah hasil suatu prosedur diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan pedoman atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil aktual dari upaya setiap orang, baik secara individu maupun kelompok, dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan kewenangan yang diberikan oleh organisasi dan inisiatif yang diambil untuk mewujudkan tujuan, sasaran, dan visi perusahaan. Bakat individu, tingkat kemandirian, keuletan, kapasitas menyelesaikan masalah dalam jangka waktu yang ditentukan, dan kepatuhan terhadap norma, etika, dan hukum yang berlaku merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ini (Busro, 2018).

b. Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut Nursam (2017) tujuan evaluasi kinerja adalah memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai, terutama dengan menyelesaikan masalah dengan segera jika terjadi penundaan atau penyimpangan. Banyak hal berbeda yang dapat dilakukan dengan data dari tinjauan kinerja individu:

- 1) Peningkatan kinerja
- 2) Pengembangan SDM
- 3) Pemberian kompensasi

- 4) Program peningkatan produktivitas
- 5) Program kepegawaian
- 6) Menghindari perlakuan diskriminasi

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja suatu perusahaan, antara lain:

- 1) Kemampuan (ability) merupakan elemen penting yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan X keterampilan) adalah dua kategori bakat dalam psikologi. Seseorang yang mahir dalam melakukan aktivitas sehari-hari, memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya, dan IQ antara 110-120 biasanya akan bekerja sesuai harapan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemberi kerja untuk menugaskan pekerjaannya pada peran yang sesuai dengan kualifikasi mereka.
- 2) Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Motivasi karyawan mengacu pada pola pikir mereka dalam menghadapi tantangan terkait pekerjaan yang mungkin mendorong mencapai tujuan.

d. Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja yang perlu di perhatikan menurut (Ganyang, 2019) dimensi kinerja dideskripsikan penulis menjadi:

- 1) Target
Target adalah tanda dari pencapaian jumlah barang, tugas, atau pendapatan yang dihasilkan.
- 2) Kualitas
Keberhasilan dalam pencapaian, yang merupakan aspek vital karena kualitas berperan sebagai fondasi dalam menjaga kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu Penyelesaian
Dijamin penyelesaiannya tepat waktu atau sesuai jadwal. Untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan, ini penting. Layanan yang ditawarkan dalam lingkup perusahaan juga dianggap sebagai pelanggan dalam konteks ini.
- 4) Taat Asas
Hal ini harus diselesaikan dengan benar, transparan, dan bertanggung jawab serta memenuhi tujuan, berkualitas tinggi, dan selesai tepat waktu.

C. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini akan ditampilkan tabel posisi studi yang terkait dengan riset yang dilakukan peneliti. Tabel ini menggambarkan hasil dari studi sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini. Memberikan gambaran tentang posisi penelitian sebelumnya, berikut gambarannya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis Judul/Jurnal/Prosiding	Teknik Analisis	Temuan
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). (Hustia, 2020)	Teknik analisis pengolahan data menggunakan program SPSS	Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis secara individual, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja atau lingkungan kerja atau disiplin kerja secara individual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hal ini dijelaskan dari hasil perbandingan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yang nilainya sebesar 1,993. Pertama, dari tabel di dapat bahwa thitung untuk motivasi kerja nilainya sebesar 4,269 nilai ini lebih besar dari nilai ttabel dan diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini

No	Penulis Judul/Jurnal/Prosiding	Teknik Analisis	Temuan
			lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, thitung untuk lingkungan kerja nilainya sebesar 3,268 dimana nilai ini lebih besar dari nilai ttabel serta diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, ketiga, thitung untuk disiplin kerja nilainya sebesar 5,136 dimana nilai ini lebih besar dari nilai ttabel serta diperkuat dengan tingkat sig. t sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka H_0

No	Penulis Judul/Jurnal/Prosiding	Teknik Analisis	Temuan
			ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2	pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Irma dan Yusuf, 2020)	Teknik analisis pengolahan data menggunakan program SPSS	Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 7,476 + 0,701X$ Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 7,476 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan sebesar 7,476; dan Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,701 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,701 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu

No	Penulis Judul/Jurnal/Prosiding	Teknik Analisis	Temuan
			satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,701 satuan.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. (Sunarsi&Others, 2020)	Teknik analisis pengolahan data menggunakan program SPSS	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai korelasi sebesar 0,789 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > ttabel atau $(12,567 > 1,985)$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

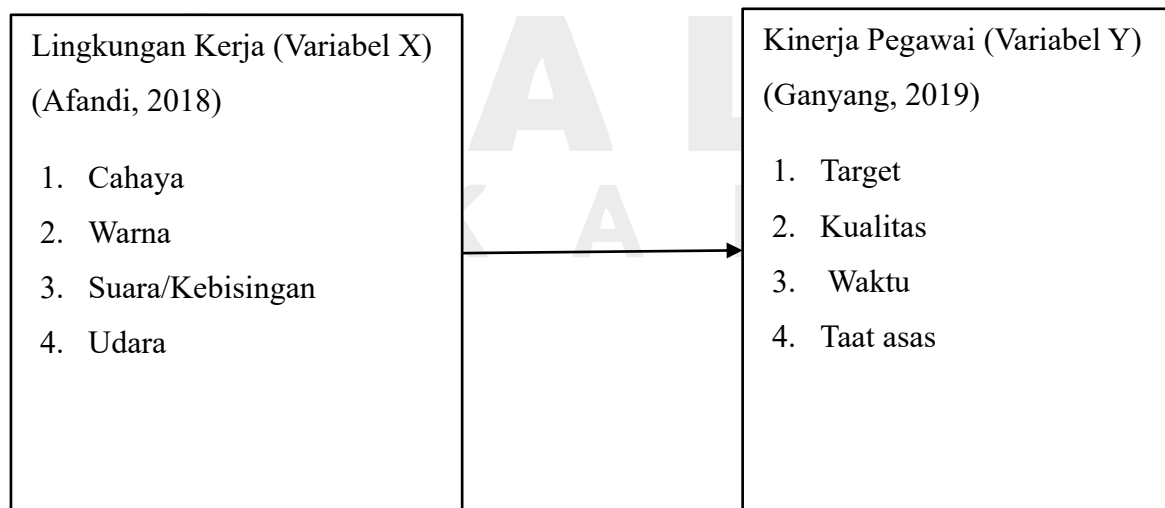
Berdasarkan gambaran diatas ada beberapa penelitian terdahulu yang sudah meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis bisa menentukan atau menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi atau acuan yang dapat penulis gunakan sebagai contoh data untuk memperkuat hipotesis yang akan diteliti oleh penulis. Dari hasil analisis dan tinjauan literatur sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan yang bisa diidentifikasi dan dianalisis, yaitu :

- 1) Penulis menemukan perbedaan di penelitian terdahulu dalam teori dari masing-masing variabel yang digunakan.
- 2) Penulis menemukan perbedaan di penelitian terdahulu dalam jumlah variabel yang diteliti, jika penelitian yang akan disajikan melibatkan dua variabel, yaitu variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

D. Kerangka Berpikir

Dalam studi ini, peneliti menawarkan sebuah pendekatan untuk memperdalam pemahaman tentang masalah yang diselidiki, yang diilustrasikan dalam bentuk diagram yang menunjukkan hubungan antara setiap variabel. Langkah ini menjadi landasan bagi pelaksanaan penelitian dalam kajian ini, yakni:

Tabel 2. 2 Indikator Kinerja



Sumber: Afandi, 2018 dan Ganyang, 2019 (2024)

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis yang ditentukan oleh penelitian dan statistik berbeda secara mendasar. Hipotesis dalam penelitian dicirikan sebagai solusi jangka pendek terhadap rumusan suatu topik penelitian. Jaya (2021) menyatakan, hipotesis adalah pernyataan sementara yang harus diverifikasi. Cara lain untuk memikirkan hipotesis adalah sebagai pernyataan awal mengenai hubungan antara satu atau lebih variabel. Hipotesis penelitian dibuat berdasarkan kerangka pemikiran sebagai respons awal terhadap permasalahan yang diajukan. Dari konteks sebelumnya, dapat disimpulkan hipotesis penelitian. Ini merupakan respons terhadap pertanyaan yang timbul dalam perumusan masalah, yakni apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Maka, hipotesis di penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut: "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)".

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian dan Tempat Penelitian

Kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan hasil baru yang dapat diukur atau diperoleh dengan metode statistik. Sifat hubungan antar variabel selanjutnya akan diuji dengan menggunakan alat uji statistik, teori objektif, dan pola berpikir deduktif (*rasional empiris* atau *top down*), yang bertujuan untuk memahami konsep-konsep umum guna menjelaskan fenomena-fenomena spesifik yang terjadi. Hal ini dikenal dengan pendekatan kuantitatif, dikutip dari (Jaya,2021).

Menurut (Jaya, 2021) “deskriptif adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mencari nilai satu atau lebih variabel. Oleh karena itu, penelitian deskriptif tidak memihak dalam memperoleh ringkasan faktor-faktor tersebut. Rata-rata, median, modus, simpangan baku, nilai terendah, nilai tertinggi, frekuensi, dan persentase digunakan dalam pengolahan data. Variabel-variabel tersebut mampu memberikan gambaran yang akurat dan sistematis terhadap suatu populasi atau bidang tertentu”.

Sesuai yang dijelaskan diatas dan judul skripsi yang akan dilakukan, maka metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan hasil skripsi yang didapat adalah angka dan analisisnya menggunakan statistik, untuk melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di BSDMO BP2MI.

Sesuai dengan judul skripsi, maka skripsi ini bertempat di Biro Sumber Daya Manusia Organisasi (BSDMO) pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) MT Haryono Kav 52 Jl. Pancoran Timur II, RT.3/RW.4, Cikoko, Pancoran, kota Jakarta Selatan, Jakarta 12780.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam konteks ini mengacu pada suatu kategori luas yang terdiri dari: Peneliti memilih objek dengan karakteristik dan jumlah tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Oleh karena itu, populasi tidak hanya terdiri dari makhluk hidup tetapi juga benda mati dan alam.

Menurut Sugiyono (2021), populasi tidak hanya mencakup jumlah item atau subjek yang diteliti, tetapi juga seluruh atribut dan kualitas yang dimiliki setiap objek atau subjek. Sedangkan sebagaimana dikemukakan oleh Jaya (2021), Populasi adalah jumlah keseluruhan satuan atau orang, yang dapat mencakup orang, lembaga, dan benda-benda yang sifat-sifatnya diteliti. Populasi yang dimaksud disini ialah keseluruhan Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Organisasi (BSDMO) Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

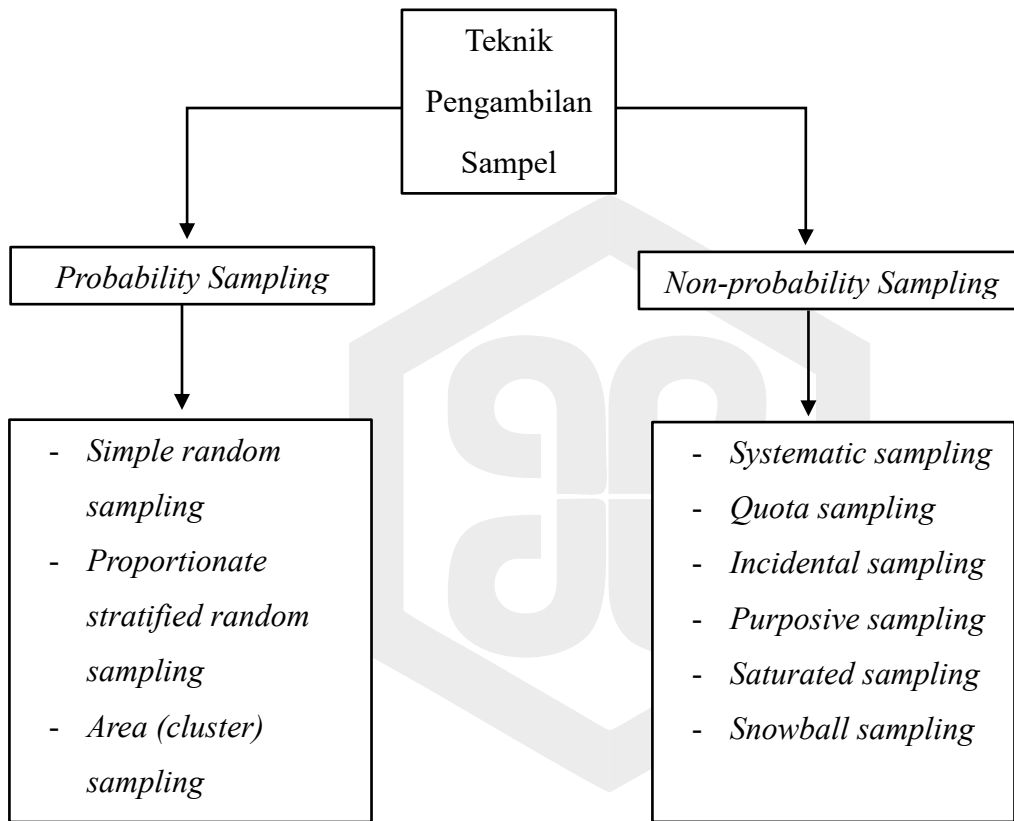
Sugiyono (2021) menyatakan sampel adalah bagian dari bilangan bulat dan atribut yang dimiliki suatu populasi. Penggunaan sampel merupakan solusi dalam situasi ketika populasi sangat besar dan tidak mungkin bagi peneliti untuk menyelidiki setiap anggota populasi karena keterbatasan sumber daya seperti uang, waktu, dan tenaga. Kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi kemudian dapat diambil dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari sampel. Namun, penting untuk memastikan bahwa sampel yang diambil secara representatif agar dapat mewakili ciri-ciri populasi yang lebih besar.

Menurut Jaya (2021) sampel adalah bagian yang dipilih untuk mencerminkan keseluruhan populasi dari keseluruhan item yang diteliti. Oleh karena itu, ditentukan bahwa pengambilan sampel melalui seluruh populasi saat ini yaitu, 43 pegawai ASN di BSDMO BP2MI akan digunakan dalam penelitian ini.

3. Teknik Sampling

Menurut (Jaya, 2021) “Teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk mengidentifikasi sampel. Oleh karena itu, pemilihan sampel yang akan dijadikan subjek penelitian memerlukan pertimbangan yang matang dan penerapan strategi dalam penelitian unggulan. Ada beberapa prosedur pengambilan sampel yang digunakan, beserta gambaran berbagai pendekatan pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian.

Gambar 3. 1 Teknik Sampling



Sumber: Jaya,2021 (2024)

Purposive sampling, pendekatan *non-probability sampling*, adalah metode yang digunakan untuk penelitian ini berdasarkan uraian teknik yang diberikan di atas. (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa “*purposive sampling* adalah suatu teknik dengan menentukan kriteria tertentu terhadap sampel”.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa kualitas peralatan penelitian dan kualitas pengumpulan data merupakan dua aspek utama yang mempengaruhi kualitas data dalam hasil penelitian. Sedangkan keakuratan proses pengumpulan data berhubungan dengan kualitas pengumpulan data, sedangkan validitas dan reliabilitas instrumen berhubungan dengan kualitas instrumen penelitian. Apabila suatu instrumen tidak dimanfaatkan dengan baik dalam proses pengumpulan data, padahal instrumen tersebut sudah terbukti valid dan reliabel, namun belum tentu data yang dikumpulkan valid dan dapat dipercaya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam tesis ini meliputi observasi tertutup, wawancara, dan angket. Ketika seorang peneliti ingin mengukur keterampilan atau pengetahuan

subjek, mereka menggunakan kompetensi dengan tanggapan “benar” dan “salah”. Ujian obyektif dengan pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan dirancang untuk populasi atau sampel yang besar.

D. Instrumen Penelitian

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan alat penelitian terhadap variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jumlah variabel yang diperiksa akan sesuai dengan jumlah instrumen yang digunakan. Misalnya, lima instrumen penelitian akan digunakan jika penelitian tersebut mencakup lima variabel. Beberapa instrumen penelitian mungkin sudah tersedia dan standar, namun ada juga yang perlu dibuat oleh peneliti sendiri. Penting untuk dicatat bahwa setiap instrumen penelitian harus dilengkapi dengan skala pengukuran yang jelas, terutama karena tujuannya adalah menghasilkan data kuantitatif yang akurat. (Sugiyono, 2022)

E. Skala Pengukuran

Penilaian skala Likert digunakan untuk menilai sikap masyarakat, keyakinan, dan persepsi kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Peneliti sebenarnya sudah mengklasifikasikan dan mengkategorikan fenomena sosial tersebut sebagai variabel penelitian. Pengukuran skala likert digunakan untuk mengkarakterisasi variabel-variabel yang akan dinilai menjadi indikator-indikator variabel. Selanjutnya indikator ini menjadi landasan untuk mengumpulkan instrumen pernyataan atau pertanyaan terkait penelitian, dikutip dari (Sugiyono, 2022).

Gambar 3. 2 Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

Sumber: Sugiyono, 2022 (2024)

F. Teknik Pengolahan Data

1. Uji Validitas (*Construct Validity*)

Untuk menguji validitas konstruk, pendapat dari ahli (*expert judgment*) dapat digunakan. Para ahli dihubungi ketika instrumen dirancang dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang akan diukur berdasarkan teori terkait. Terkait instrumen yang telah disusun, dimintai masukan dari para ahli. Tergantung pada penilaian ahli, instrumen tersebut mungkin perlu didesain ulang seluruhnya, diperbaiki, atau bahkan digunakan kembali. Berdasarkan pola hubungan antar item pertanyaan yang mengukur fitur yang ditanyakan, validitas konstruk merupakan evaluasi sejauh mana akurasi suatu item mengukur aspek yang ditanyakan, dikutip dari (Sugiyono, 2022). Maka skripsi ini yang sebagai ahli yaitu dosen ahli, pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BSDMO BP2MI dengan hasil konkrit konstruk.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2021) Pengertian dari reliabilitas berbeda dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam konteks penelitian kuantitatif, reliabilitas pada dasarnya mengacu pada keandalan, konsistensi, dan kemampuan untuk direplikasi dari waktu ke waktu, terkait dengan instrumen dan kelompok responden tertentu. Hal ini terkait erat dengan tingkat presisi dan akurasi; beberapa atribut, seperti tinggi badan, dapat diukur dengan ketepatan. Untuk memastikan reliabilitas suatu penelitian, penting untuk menunjukkan bahwa penelitian tersebut dapat dipercaya dengan melakukan penelitian pada kelompok responden yang serupa dan dalam konteks yang serupa pula.

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam kutipan dari Sinambela (2021), dijelaskan bahwa statistik Deskriptif adalah alat statistik untuk analisis data yang menawarkan penjelasan atau deskripsi menyeluruh tentang data yang sudah tersedia tanpa mencoba menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Dengan melakukan tindakan berikut, Anda dapat mengevaluasi data dari temuan kuesioner faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis deskriptif berikut:

- a. Analisis Regresi dengan rumus:

Persamaan regresi sederhana: $Y = a + bX$

Penjelasan:

Y: subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b : angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

X : subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menghitung nilai a dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{(\sum y_i)(\sum x_i^2) - (\sum y_i)(\sum x_i y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} = \bar{y} - b\bar{x}$$

Untuk menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} = \frac{n \sum x y}{\sum x^2}$$

- b. Uji signifikansi (uji t)

Dalam studi yang dilakukan oleh Kadir (2015), uji ini dimaksudkan untuk menilai apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di BSDMO BP2MI. Sebelum melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis yang telah disusun, langkah awalnya adalah mengidentifikasi kesalahan standar regresi dan kesalahan standar koefisien b (estimasi b):

1. Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$s^2 e = \frac{\sqrt{\sum y^2 - (a \sum y) - b \cdot \sum xy}}{n - 2}$$

2. Menghitung penduga untuk a dan b

$$S^2 a = \frac{\sum x y^2}{n \sum x^2} \times (s^2 e)$$

$$s_b = \frac{s^2 e}{\sum x^2}$$

- c. Menghitung Statistik uji t

$H_0 : \beta = 0$

$H_a : \beta \neq 0$

Statistik uji yang digunakan untuk menguji signifikan dari koefisien a dan b pada persamaan regresi $Y = a + bX$ adalah statistik uji t.

$$t_b = \frac{b}{s_b}$$

Perbandingan antara nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan nilai t_{hitung} dilakukan. Jika nilai t_{hitung} lebih rendah daripada nilai t_{tabel} , maka hipotesis nol (H_0) akan diterima dan hipotesis alternatif (H_a) akan ditolak, menunjukkan bahwa konstanta dalam persamaan regresi tidak memiliki tingkat signifikansi yang cukup. Namun, bila hasil t_{hitung} melebihi hasil t_{tabel} , dengan demikian H_0 akan tidak diterima dan H_a tidak ditolak, menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki signifikansi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Sejarah Lokasi Penelitian

Melalui Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 1999, Badan Koordinasi Penempatan TKI (BKPTKI) didirikan pada tanggal 16 April 1999, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas penempatan dan perlindungan TKI. Kesembilan badan lintas sektoral yang tergabung dalam BKPTKI bertanggung jawab untuk meningkatkan program penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Direktorat Jenderal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) mengambil alih peran Ditjen Binapenta yang sudah tidak ada lagi pada tahun 2001. Selanjutnya Direktorat PTKLN sudah tidak beroperasi lagi. Direktorat Sosialisasi dan Penempatan yang bertugas memberikan pelayanan penempatan TKI ke luar negeri selanjutnya dibentuk oleh Direktorat Jenderal PPTKLN. Pelayanan penempatan TKI pada tingkat kantor provinsi/daerah telah dikelola oleh BP2TKI (Pusat Pelayanan dan Penempatan TKI) sejak berdirinya Direktorat Jenderal PPTKLN.

UU Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri No. 39/2004 disahkan pada tahun 2004. Pasal 94 UU tersebut, ayat (1) dan (2), mengharuskan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) untuk didirikan.

Peraturan Presiden (Perpres) no. 81 Tahun 2006 tentang Pembentukan BNP2TKI kemudian diterbitkan sebagai respon terhadap undang-undang tersebut. Pelayanan TKI disediakan oleh badan pemerintah pusat yang merupakan bagian dari organisasi pelaksana BNP2TKI. Organisasi tersebut antara lain Sekretariat Negara, Kantor Imigrasi (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia), Kementerian Luar Negeri, Kementerian Perhubungan, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Sosial, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Kesehatan, dan sebagainya.

Dalam rangka melindungi pekerja migran asal Indonesia, pada tahun 2017 diundangkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Setelah itu, diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja

Migran Indonesia. Perubahan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menjadi Badan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP2MI) diamanatkan dalam peraturan ini. Bagi pekerja migran Indonesia, BP2MI lebih dari sekedar lembaga implementasi kebijakan; ini adalah jaring pengaman yang mencakup segalanya.

Dalam periode baru BP2MI, fokus kebijakannya terpusat pada upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan menekankan pengurangan praktik pengiriman PMI secara ilegal. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan PMI beserta keluarganya, sambil memperbaiki tata kelola pemerintahan secara menyeluruh.

Tujuan dari kebijakan tersebut adalah mencapai perlindungan yang lebih baik bagi PMI melalui penempatan PMI yang memiliki keterampilan dan profesionalisme, dengan harapan untuk meningkatkan kesejahteraan PMI dan keluarganya sebagai aset negara. Selain itu, tujuan lainnya adalah mewujudkan perbaikan dalam tata kelola organisasi yang lebih efisien, efektif, dan akuntabel.

2. Data Karakteristik Responden

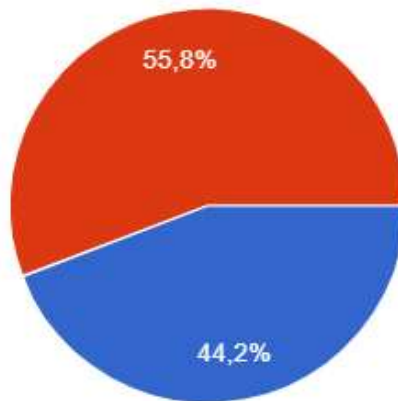
a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, sebanyak 43 pegawai dari BSDMO BP2MI memberikan pernyataan. Data dari 43 pegawai tersebut digunakan untuk mengevaluasi status mereka berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Pengelompokan ini diterapkan pada subjek penelitian untuk memberikan gambaran yang teliti dan tepat mengenai karakteristik pegawai yang menjadi fokus penelitian ini.

b. Deskripsi Pegawai Sesuai dengan Jenis Kelamin

Sesuai dengan data dari hasil penelitian didapat data jenis kelamin karyawan di BSDMO BP2MI yang sesuai dan terdapat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Diagram Deskripsi Pegawai Sesuai dengan Jenis Kelamin



Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Tabel 4. 1 Deskripsi Pegawai Sesuai dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Pria	19	55,8%
Wanita	24	44,2%
Jumlah	43	100%

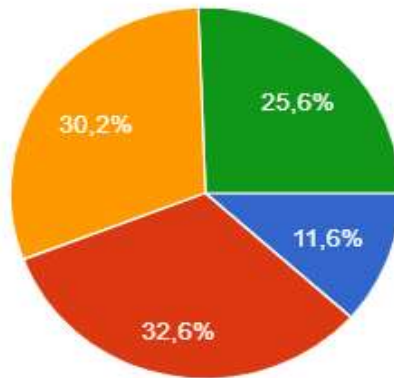
Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Sesuai dengan tabel 4.1, menunjukkan bahwa jumlah 43 orang dalam penelitian yaitu 19 pegawai pria atau memuat presentase 55,8% dan 24 pegawai wanita atau memuat presentase 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam biro sumber daya manusia dan organisasi BP2MI yang dominan wanita karena unit BSDMO ini menerapkan kebijakan diversifikasi dalam mencapai kesetaraan gender dan meningkatkan kesadaran pentingnya wanita dalam pengambilan keputusan di dalam pekerjaan.

c. Deskripsi Pegawai Berdasarkan Usia

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data berdasarkan usia pegawai di BSDMO badan perlindungan pekerja migran indonesia yang bisa merujuk kepada hasil yaitu:

Gambar 4. 2 Diagram Deskripsi Pegawai Berdasarkan Usia



Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Tabel 4. 2 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Total	Persentasi
<25 Tahun	5	11,6%
26-30 Tahun	14	32,6%
31-35 Tahun	13	30,2%
>36 Tahun	11	25,6%
Total	43	100%

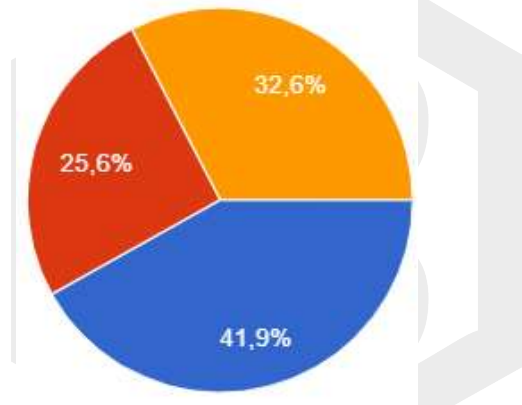
Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.2, terdapat total 43 partisipan dalam penelitian ini. Terdiri dari 5 orang pegawai dengan usia di bawah 25 tahun, yang menyumbang sekitar 11,6% dari total, 14 orang pegawai dengan usia 26-30 tahun, yang menyumbang sekitar 32,6% dari total, 13 orang pegawai dengan usia 31-35 tahun, yang menyumbang sekitar 30,2% dari total, dan 11 orang pegawai dengan usia di atas 36 tahun, yang menyumbang sekitar 25,6% dari total. Berdasarkan data dan hasil observasi/wawancara dengan pegawai, alasan unit BSDMO BP2MI dalam memiliki pegawai dengan usia di atas 30 tahun salah satunya yaitu dilihat dari pengalaman kerja yang terakumulasi selama bertahun-tahun dan merasa pegawai yang usia di atas 30 tahun telah mengembangkan keterampilan dan pemahaman yang lebih matang terhadap isu-isu kompleks di pemerintahan.

d. Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data berdasarkan lama bekerja pegawai di BSDMO BP2MI yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4. 3 Diagram Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Tabel 4. 3 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<5 Tahun	18	41,9%
5-10 Tahun	11	25,6%
>10 Tahun	14	32,6%
Total	43	100%

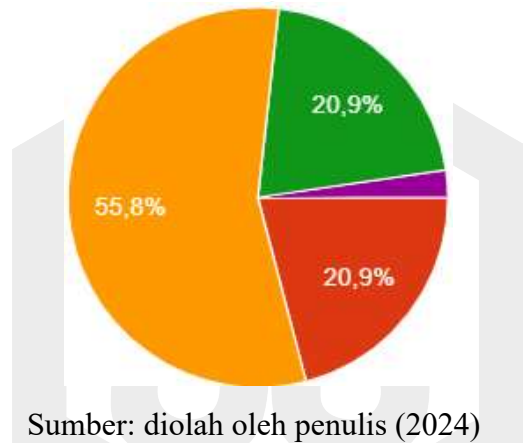
Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Dari data tabel 4.3, dapat diamati bahwa dari total 43 partisipan dalam penelitian ini, terdiri dari 18 orang pegawai dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, yang menyumbang sekitar 41,9% dari total. Selanjutnya, terdapat 11 orang pegawai dengan pengalaman kerja antara 5-10 tahun, yang menyumbang sekitar 25,6% dari total. Sementara itu, terdapat 14 orang pegawai dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, yang menyumbang sekitar 32,6% dari total. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai di BSDMO BP2MI sudah sesuai umur dengan lama bekerja dan semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman yang didapat dalam isu-isu pemerintah.

e. Deskripsi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapat data jenis kelamin karyawan di BSDMO BP2MI yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4. 4 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Tabel 4. 4 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentasi
S3	0	0%
S2	9	20,9%
S1/DIV	24	55,8%
DIII	9	20,9%
SLTA/Sederajat	1	2,3%
Total	43	100%

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.4, dari total 43 responden dalam penelitian, terdapat 1 orang (2,3%) yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SLTA/Sederajat, 9 orang (20,9%) berpendidikan terakhir DIII, 24 orang (55,8%) berpendidikan terakhir S1/DIV, 9 orang (20,9%) berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada yang memenuhi syarat pendidikan tingkat akademik doktoral (S3). Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki gelar sarjana (S1) karena persyaratan pekerjaan di BSDMO BP2MI menuntut karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Beberapa posisi di unit ini juga

mensyaratkan kualifikasi pendidikan S1 agar pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

3. Teknik Pengolahan Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji keabsahan konstruksi, langkah yang bisa diambil adalah meminta masukan dari pakar terkait (juri ahli). Dalam situasi ini, validitas konstruksi mengacu pada kebenaran bahwa sebuah item benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Untuk menentukan signifikansi, perbandingan dilakukan antara korelasi yang dihitung (rhitung) dengan nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (rtabel) untuk derajat kebebasan ($df = n-2$), di mana n adalah jumlah sampel. Jika korelasi yang dihitung melebihi nilai korelasi tabel, maka data dianggap valid.

Gambar 4. 5 Data Correlations Lingkungan Kerja

		Correlations									
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	XTotal
X01	Pearson Correlation	1	.622**	.332*	.340*	.106	.150	.535**	.494**	.597**	.709**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.029	.025	.497	.337	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X02	Pearson Correlation	.622**	1	.430**	.404**	.258	.342*	.497**	.514**	.290	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.004	.007	.095	.025	<.001	<.001	.059	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X03	Pearson Correlation	.332*	.430**	1	.749**	.519**	.575**	.062	.535**	.011	.721**
	Sig. (2-tailed)	.029	.004		<.001	<.001	<.001	.691	<.001	.942	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X04	Pearson Correlation	.340*	.404**	.749**	1	.452**	.531**	.317*	.509**	.046	.741**
	Sig. (2-tailed)	.025	.007	<.001		.002	<.001	.038	<.001	.769	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X05	Pearson Correlation	.106	.258	.519**	.452**	1	.611**	.099	.444**	-.050	.598**
	Sig. (2-tailed)	.497	.095	<.001	.002		<.001	.527	.003	.792	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X06	Pearson Correlation	.150	.342*	.575**	.531**	.611**	1	-.057	.527**	-.019	.613**
	Sig. (2-tailed)	.337	.025	<.001	<.001	<.001		.719	<.001	.904	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X07	Pearson Correlation	.535**	.497**	.062	.317*	.099	-.057	1	.301*	.272	.514**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.691	.038	.527	.719		.050	.078	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X08	Pearson Correlation	.494**	.514**	.535**	.509**	.444**	.527**	.301*	1	.416**	.813**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	.050		.005	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X09	Pearson Correlation	.597**	.290	.011	.046	-.050	-.019	.272	.416**	1	.447**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.059	.942	.769	.792	.904	.078	.005		.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XTotal	Pearson Correlation	.709**	.727**	.721**	.741**	.598**	.613**	.514**	.813**	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 27 (2024)

Tabel 4. 5 Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	(r_{hitung})	(r_{tabel})	
Lingkungan Kerja			
X1_Total	0.709	0.301	Valid
X2_Total	0.727	0.301	Valid
X3_Total	0.721	0.301	Valid
X4_Total	0.741	0.301	Valid
X5_Total	0.588	0.301	Valid
X6_Total	0.613	0.301	Valid
X7_Total	0.514	0.301	Valid
X8_Total	0.813	0.301	Valid
X9_Total	0.447	0.301	Valid

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan informasi dari Gambar 4.5 dan Tabel 4.5, nilai kritis (r_{tabel}) yang didapat adalah 0.301 dengan mempertimbangkan jumlah sampel ($n-2$) sebanyak 41 dan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban dari para responden dapat diinterpretasikan sebagai berikut: untuk membandingkan antara nilai korelasi yang dihitung (r_{hitung}) dengan nilai kritis (r_{tabel}), dapat menggunakan Pearson correlation, yang disebut sebagai r_{hitung} di atas, yaitu X_Total, dan r_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi 5% atau sig 0,05 (Two Tail). Dari situ, dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} dari setiap pertanyaan dan data di atas ternyata lebih besar dari r_{tabel} yang bernilai 0.301 pada tingkat signifikansi 5% (sig 0,05) untuk 43 sampel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari instrumen penilaian lingkungan kerja memiliki validitas yang memadai berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden.

Tabel 4. 6 Data Correlations Kinerja Pegawai

		Correlations									
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	YTotal
Y01	Pearson Correlation	1	.592**	.399**	.614**	.648**	.612**	.127	.523**	.445**	.793**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.008	<.001	<.001	<.001	.418	<.001	.003	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y02	Pearson Correlation	.592**	1	.419**	.608**	.555**	.630**	.224	.519**	.351*	.773**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.005	<.001	<.001	<.001	.149	<.001	.021	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y03	Pearson Correlation	.399**	.419**	1	.421**	.239	.298	.117	.435**	.428**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.008	.005		.005	.122	.052	.457	.004	.004	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y04	Pearson Correlation	.614**	.608**	.421**	1	.569**	.480**	.305*	.432**	.503**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.005		<.001	.001	.047	.004	<.001	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y05	Pearson Correlation	.648**	.555**	.239	.569**	1	.436**	.245	.390**	.472**	.721**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.122	<.001		.003	.113	.010	.001	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y06	Pearson Correlation	.612**	.630**	.298	.480**	.436**	1	.079	.360*	.402**	.685**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.052	.001	.003		.616	.018	.008	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y07	Pearson Correlation	.127	.224	.117	.305*	.245	.079	1	.328*	.438**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.418	.149	.457	.047	.113	.616		.032	.003	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y08	Pearson Correlation	.523**	.519**	.435**	.432**	.390**	.360*	.328*	1	.618**	.733**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	.004	.010	.018	.032		<.001	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y09	Pearson Correlation	.445**	.351*	.428**	.503**	.472**	.402**	.438**	.618**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.004	<.001	.001	.008	.003	<.001		<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
YTotal	Pearson Correlation	.793**	.773**	.571**	.776**	.721**	.685**	.484**	.733**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 27 (2024)

Tabel 4. 7 Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	(r_{hitung})	(r_{table})	
Kinerja Pegawai			
Y1_Total	0.793	0.301	Valid
Y2_Total	0.773	0.301	Valid
Y3_Total	0.571	0.301	Valid
Y4_Total	0.778	0.301	Valid
Y5_Total	0.721	0.301	Valid
Y6_Total	0.685	0.301	Valid
Y7_Total	0.484	0.301	Valid
Y8_Total	0.733	0.301	Valid

Y9_Total	0.742	0.301	Valid
----------	-------	-------	-------

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Gambar 4.6 dan Tabel 4.7, nilai kritis (*rtabel*) yang diperoleh adalah sebesar 0.301, yang dilihat dari tabel korelasi untuk $n-2 = 41$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban dari para responden dapat diuraikan sebagai berikut: untuk membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel*, dapat merujuk pada pearson correlation, yang disebut dengan *rhitung* di atas, yaitu X_Total, dan *rtabel* menggunakan tingkat signifikansi 5% atau sig 0,05 (Two Tail). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *rhitung* dari setiap pertanyaan dan data di atas ternyata lebih besar dari *rtabel* yang bernilai 0.301 pada tingkat signifikansi 5% (sig 0,05) untuk 43 sampel. Ini menyiratkan bahwa data dari instrumen Kinerja Pegawai yang dihasilkan valid berdasarkan jawaban para responden.

b. Uji Reliabilitas

Pengertian dari reliabilitas reliabilitas berbeda dalam analisis kuantitatif dan kualitatif. Keandalan dalam konteks analisis statistik merujuk pada konsistensi, reliabilitas, dan stabilitas dari suatu instrumen pengukuran atau pertanyaan dalam suatu penelitian terhadap sekelompok responden dari waktu ke waktu. Konsep ini berkaitan erat dengan presisi dan akurasi; misalnya, karakteristik seperti tinggi badan dapat diukur dengan tingkat keakuratan yang tinggi. Untuk memastikan bahwa penelitian dapat diandalkan, penting untuk menunjukkan bahwa penelitian tersebut dilakukan dengan kelompok responden yang serupa dan dalam situasi yang serupa pula. Sebuah nilai Cronbach Alpha minimal sebesar 0.7 sering kali dianggap sebagai indikator reliabilitas yang memadai. Berikut adalah hasil evaluasi reliabilitas yang telah diproses menggunakan perangkat lunak SPSS.

Gambar 4. 6 Pengujian Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	9

Sumber : SPSS 27 (2024)

Gambar 4. 7 Pengujian Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : SPSS 27 (2024)

Table 4. 8 Pengujian Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.828	0.7	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.862	0.7	Valid

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, Diperlihatkan bahwa reliabilitas konsistensi internal, diukur dengan koefisien alpha, dari setiap variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik karena nilai-nilainya melebihi 0.7. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja (X), koefisien alpha (koefisien reliabilitas yang dihitung) adalah sebesar 0.828. Ini berarti, bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien Cronbach's

Alpha sebesar 0.828, yang lebih besar dari 0.70, menandakan bahwa data instrumen Lingkungan Kerja (X) dapat dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien alpha (koefisien reliabilitas hitung alpha) sebesar 0.862. Ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0.862, yang melebihi 0.70, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran kinerja pegawai (Y) dapat dianggap reliabel. Dengan demikian, Dapat disimpulkan dengan yakin bahwa item pengukuran pada setiap variabel dapat dianggap sangat reliabel dan sepenuhnya dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami bagaimana lingkungan kerja memengaruhi performa karyawan. Hasil dari kedua variabel tersebut diproses menggunakan survei dengan skala likert. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial, termasuk regresi sederhana, untuk menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel.

a. Deskriptif Lingkungan Kerja

Dari hasil analisis data mengenai lingkungan kerja dengan sampel sebanyak 43 orang, dapat disimak melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. 8 Skor Lingkungn Kerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi BP2MI

Nama pernyataan	Jumlah Skor
Pernyataan 1	36
Pernyataan 2	37
Pernyataan 3	44
Pernyataan 4	29
Pernyataan 5	35
Pernyataan 6	39
Pernyataan 7	32
Pernyataan 8	31
Pernyataan 9	31
Pernyataan 10	33

Nama pernyataan	Jumlah Skor
Pernyataan 11	42
Pernyataan 12	38
Pernyataan 13	41
Pernyataan 14	37
Pernyataan 15	27
Pernyataan 16	24
Pernyataan 17	33
Pernyataan 18	35
Pernyataan 19	30
Pernyataan 20	39
Pernyataan 21	37
Pernyataan 22	32
Pernyataan 23	26
Pernyataan 24	38
Pernyataan 25	44
Pernyataan 26	40
Pernyataan 27	40
Pernyataan 28	39
Pernyataan 29	38
Pernyataan 30	40
Pernyataan 31	36
Pernyataan 32	44
Pernyataan 33	39
Pernyataan 34	37
Pernyataan 35	40
Pernyataan 36	41
Pernyataan 37	41

Nama pernyataan	Jumlah Skor
Pernyataan 38	36
Pernyataan 39	40
Pernyataan 40	41
Pernyataan 41	37
Pernyataan 42	39
Pernyataan 43	40
Jumlah	1578

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data pada table diatas terdapat skor/nilai tertinggi yaitu 44 dan sedangkan skor/nilai terendah yaitu 24 dari jumlah sampel (n) yaitu 43 pegawai.

1. Skor maksimum dan skor minimum

Skor maksimum = 44

Skor minimum = 24

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari skor maksimum dan minimum dengan melihat hasil skor dari setiap responden variabel lingkungan kerja. Maka didapatkan hasil skor minimum yaitu 24 skor dan skor maksimum 44 skor.

2. Rentang Kelas (R)

Rentang = skor maks – skor min

= 44-24

= 20

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari rentang kelas (R) dengan melihat skor maksimum dan skor minimum pada point 1. Maka didapatkan hasil rentang kelas 20.

3. Jumlah interval

$K = 1 + 3,3 \log n$

= $1 + 3,3 \log 43$

= $1 + 3,3 \log (1,63)$

= $1 + 5,379$

= $6,379 = 7$

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari jumlah interval Kelas yang diberikan untuk menetapkan kelas-kelas dalam distribusi dimana memuat banyaknya objek yang dikumpulkan dalam kelompok-kelompok. Maka dapat dilihat dari perhitungan diatas, dengan hasil jumlah interval yaitu 7.

4. Panjang Kelas

$$P = \frac{R}{i}$$

$$= \frac{20}{7}$$

$$= 2,85 = 3$$

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari Panjang kelas dapat dihitung dengan membagi rentang data dengan jumlah kelas yang diinginkan. Maka, didapatkan hasil panjang kelas yaitu 3.

5. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4. 9 Tabulasi Data Untuk Menghitung Nilai Rata-Rata (Mean)

Interval	f_i	x_i	$f_i x_i$
24-26	2	25	50
27-29	2	28	56
30-32	5	31	155
33-35	4	34	136
36-38	11	37	407
39-41	15	40	600
42-44	4	43	172
Jumlah	43		1.576

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Distribusi frekuensi adalah alat penting dalam statistik yang membantu menggambarkan dan menganalisis karakteristik dasar dari dataset dengan cara yang mudah dipahami dan diinterpretasikan. Cara menghitung distribusi frekuensi yaitu dengan melihat hasil dari perhitungan panjang kelas dan dihitung berdasarkan jumlah nilai dalam interval tersebut. Dari hasil perhitungan diatas dan hasilnya yaitu 1.576 dengan frekuensi 43.

6. Menghitung nilai rata-rata dengan memanfaatkan formula:

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\sum F_i x_i}{\sum F_i} \\ &= \frac{1.576}{43} \\ &= 36,65\end{aligned}$$

Cara menghitung nilai rata-rata yaitu dengan membagi hasil distribusi frekuensi dengan jumlah data/sampel. Maka, ditemukan hasilnya yaitu 36.65.

7. Menghitung persentase frekuensi menggunakan formula

$$p = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Tabel 4. 10 Data Presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentase
24-26	2	4
27-29	2	4
30-32	5	10
33-35	4	8
36-38	11	22
39-41	15	30
42-44	4	8
Jumlah	43	86%

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Dari hasil data pada tabel 4.10. Maka, dapat disimpulkan bahwa jumlah data/sampel (f_i) adalah 43 data, dengan presentase 86%. Data tersebut akan menjadi acuan untuk menghitung standar deviasi yang akan dihitung pada langkah berikutnya.

8. Standar Deviasi

Hasil mean/rata-rata dari jawaban responden variabel lingkungan kerja adalah 36,70

Tabel 4. 11 Data Standar Deviasi

Interval	f_i	x_i	$x_i - \bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (x_i - \bar{x})^2$
24-26	2	25	-11,91	141,8481	283,6962
27-29	3	28	-8,91	79,3881	238,1643
30-32	4	31	-5,91	34,9281	139,7124
33-35	4	34	-2,91	8,4681	33,8724
36-38	11	37	0,09	0,0081	0,0891
39-41	15	40	3,09	9,5481	143,2215
42-44	2	43	6,09	37,0881	74,1762
45-47	2	46	9,09	82,6281	165,2562
Jumlah	43				1.078,1877

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

$$SD = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

Penulis juga melakukan analisis tidak hanya secara manual, tetapi juga melalui pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS 27, dan hasilnya menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Informasi ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 9 Data Descriptive Statistics

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X01	43	2.00	5.00	4.1628	.78468	.616
X02	43	2.00	5.00	4.2558	.69327	.481
X03	43	2.00	5.00	4.1395	.91499	.837
X04	43	2.00	5.00	4.1395	.80420	.647
X05	43	2.00	5.00	4.1395	.86138	.742
X06	43	3.00	5.00	4.3488	.71991	.518
X07	43	2.00	5.00	4.1628	.84319	.711
X08	43	2.00	5.00	3.7907	.88797	.788
X09	43	2.00	5.00	3.7674	.89542	.802
XTotal	43	24.00	45.00	36.9070	4.81967	23.229
Valid N (listwise)	43					

Sumber: diolah oleh SPSS 27 (2024)

9. Kategori skor responden

Jika lingkungan kerja di BSDMO BP2MI dikelompokkan ke dalam tiga tingkatan menurut Sugiyono, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, maka hasilnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Gambar 4. 10 Kategori Skor Responden

No	Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$x \leq (\mu - 1,0 \sigma)$	$x \leq 30$	4	9%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$	$30 \leq x < 40$	34	81%	Sedang
3	$\mu + 1,0 \sigma \leq x$	$42 \leq x$	5	10%	Tinggi
Jumlah			43	100%	

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pengklasifikasian lingkungan kerja BSDMO BP2MI ke dalam tiga kelompok (rendah, sedang, dan tinggi) di atas, diperoleh interpretasi skor sebagai berikut: Kategori rendah mencakup 9% dari seluruh karyawan, kategori menengah mencakup 81% dari seluruh karyawan, dan kategori tinggi mencakup 10% dari seluruh

karyawan. Oleh karena itu, secara keseluruhan, lingkungan kerja di BSDMO BP2MI dapat dianggap berada dalam kategori **Sedang**.

b. Deskriptif Kinerja Pegawai

Hasil analisis dari data kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada BP2MI dengan jumlah 43 orang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 12 Skor Kinerja Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) BP2MI

Nama Pernyataan	Jumlah Skor
Pernyataan 1	32
Pernyataan 2	35
Pernyataan 3	37
Pernyataan 4	35
Pernyataan 5	38
Pernyataan 6	44
Pernyataan 7	34
Pernyataan 8	45
Pernyataan 9	36
Pernyataan 10	34
Pernyataan 11	42
Pernyataan 12	39
Pernyataan 13	42
Pernyataan 14	37
Pernyataan 15	25
Pernyataan 16	36
Pernyataan 17	36
Pernyataan 18	34
Pernyataan 19	36
Pernyataan 20	37

Nama Pernyataan	Jumlah Skor
Pernyataan 21	40
Pernyataan 22	27
Pernyataan 23	35
Pernyataan 24	39
Pernyataan 25	40
Pernyataan 26	45
Pernyataan 27	39
Pernyataan 28	41
Pernyataan 29	40
Pernyataan 30	38
Pernyataan 31	38
Pernyataan 32	39
Pernyataan 33	40
Pernyataan 34	39
Pernyataan 35	42
Pernyataan 36	40
Pernyataan 37	40
Pernyataan 38	40
Pernyataan 39	37
Pernyataan 40	39
Pernyataan 41	39
Pernyataan 42	45
Pernyataan 43	37
Jumlah	1637

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

1. Skor maksimum dan skor minimum

Skor maksimum = 45

Skor minimum = 25

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari skor maksimum dan minimum dengan melihat hasil skor dari setiap responden variabel lingkungan kerja. Maka didapatkan hasil skor minimum yaitu 25 skor dan skor maksimum 45 skor.

2. Rentang Kelas (R)

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{skor maks} - \text{skor min} \\ &= 45 - 25 \\ &= 20\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari rentang kelas (R) dengan melihat skor maksimum dan skor minimum pada point 1. Maka didapatkan hasil rentang kelas 20.

3. Jumlah interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 43 \\ &= 1 + 3,3 \log (1,63) \\ &= 1 + 5,379 \\ &= 6,379 = 7\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari jumlah interval Kelas yang diberikan untuk menetapkan kelas-kelas dalam distribusi dimana memuat banyaknya objek yang dikumpulkan dalam kelompok-kelompok. Maka dapat dilihat dari perhitungan diatas, dengan hasil jumlah interval yaitu 7.

4. Panjang Kelas

$$\begin{aligned}P &= \frac{R}{i} \\ &= \frac{20}{7} \\ &= 2,85 = 3\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas untuk mencari Panjang kelas dapat dihitung dengan membagi rentang data dengan jumlah kelas yang diinginkan. Maka, didapatkan hasil panjang kelas yaitu 3.

5. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4. 13 Tabulasi Data Untuk Menghitung Nilai Rata-Rata (Mean)

Interval	f_i	x_i	$f_i x_i$
25-27	2	26	52
28-30	0	29	0
31-33	1	32	32
34-36	10	35	350
37-39	15	38	570
40-42	11	41	451
43-45	4	44	176
Jumlah	43		1.631

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Distribusi frekuensi adalah alat penting dalam statistik yang membantu menggambarkan dan menganalisis karakteristik dasar dari dataset dengan cara yang mudah dipahami dan diinterpretasikan. Cara menghitung distribusi frekuensi yaitu dengan melihat hasil dari perhitungan panjang kelas dan dihitung berdasarkan jumlah nilai dalam interval tersebut. Dari hasil perhitungan diatas, didapatkan hasilnya yaitu 1.631 dengan frekuensi 43.

6. Menghitung nilai rata-rata dengan memanfaatkan formula:

$$\begin{aligned}
 \bar{x} &= \frac{\sum F_i x_i}{\sum F_i} \\
 &= \frac{1.631}{43} \\
 &= 37,93
 \end{aligned}$$

Cara menghitung nilai rata-rata yaitu dengan membagi hasil distribusi frekuensi dengan jumlah data/sampel. Maka, ditemukan hasilnya yaitu 37,93.

7. Menghitung presentase frekuensi dengan formula:

$$p = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Tabel 4. 14 Data Presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentasi
25-27	2	4
28-30	0	0
31-33	1	2
34-36	10	20
37-39	15	30
40-42	11	22
43-45	4	8
Jumlah	43	86%

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Dari hasil data pada tabel 4.14. Maka, dapat disimpulkan bahwa jumlah data/sampel (f_i) adalah 43 data, dengan presentase 86%. Data tersebut akan menjadi acuan untuk menghitung standar deviasi yang akan dihitung pada langkah berikutnya.

8. Standar Deviasi

Hasil mean/rata-rata dari jawaban responden variabel kinerja pegawai adalah 37,98

Tabel 4. 15 Data Standar Deviasi

Interval	f_i	x_i	$x_i - \bar{x}$	$(x_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (x_i - \bar{x})^2$
25-27	2	26	-11,98	143,5204	287,0408
28-30	0	29	-8,98	80,6404	0
31-33	1	32	-5,98	35,7604	35,7604
34-36	10	35	-2,98	8,8804	88,804
37-39	15	38	0,02	0,0004	0,006
40-42	11	41	3,02	9,1204	100,3244
43-45	4	44	6,02	36,2404	144,9616

Jumlah	43				656,8972
--------	----	--	--	--	----------

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

$$S_D = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

Penulis juga melakukan analisis tidak hanya secara manual, tetapi juga melalui pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS 27, dan hasilnya menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Informasi ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 11 Data Descriptive Statistics

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y01	43	2.00	5.00	4.2558	.65803	.433
Y02	43	3.00	5.00	4.2093	.51446	.265
Y03	43	2.00	5.00	4.0698	.79867	.638
Y04	43	3.00	5.00	4.2093	.51446	.265
Y05	43	2.00	5.00	4.2093	.70906	.503
Y06	43	3.00	5.00	4.3256	.60635	.368
Y07	43	2.00	5.00	4.0233	.73964	.547
Y08	43	2.00	5.00	4.2326	.64871	.421
Y09	43	3.00	5.00	4.4419	.58969	.348
YTotal	43	25.00	45.00	37.9767	4.07366	16.595
Valid N (listwise)	43					

Sumber: dioleh oleh SPSS 27 (2024)

9. Kategori skor responden

Jika kita mengelompokkan kinerja pegawai di BSDMO BP2MI ke dalam tiga diagnosis menurut sugiyono, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, maka kita dapat menginterpretasikan skornya sebagai berikut:

Gambar 4. 12 Kategori Skor Responden

No	Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$x \leq (\mu - 1,0 \sigma)$	$x \leq 31$	2	5%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$	$31 \leq x < 41$	37	86%	Sedang
3	$\mu + 1,0 \sigma \leq x$	$42 \leq x$	4	9%	Tinggi
Jumlah			43	100%	

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.11, kinerja pegawai di BSDMO pada BP2MI dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kelompok sebagai berikut: terdapat 2 sampel dari total pegawai yang masuk ke dalam kategori rendah, dengan presentase sebesar 5%; sebanyak 37 sampel dari total pegawai termasuk dalam kategori sedang, dengan presentase sebesar 86%; dan 4 sampel dari total pegawai tergolong dalam kategori tinggi, dengan presentase sebesar 9%. Dengan demikian, secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di BSDMO BP2MI berada pada kategori Sedang.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO) Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Tabel 4. 16 Tabel Pembantu Perhitungan

No	Variabel X	Variabel Y	X^2	Y^2	$X.Y$
1	36	32	1296	1024	1152
2	37	35	1369	1225	1295
3	44	37	1936	1369	1628
4	29	35	841	1225	1015
5	35	38	1225	1444	1330
6	39	44	1521	1936	1716
7	32	34	1024	1156	1088
8	31	45	961	2025	1395
9	31	36	961	1296	1116
10	33	34	1089	1156	1122
11	42	42	1764	1764	1764
12	38	39	1444	1521	1482
13	41	42	1681	1764	1722
14	37	37	1369	1369	1369
15	27	25	729	625	675
16	24	36	576	1296	864
17	33	36	1089	1296	1188
18	35	34	1225	1156	1190

No	Variabel X	Variabel Y	X^2	Y^2	$X.Y$
19	30	36	900	1296	1080
20	39	37	1521	1369	1443
21	37	40	1369	1600	1480
22	32	27	1024	729	864
23	26	35	676	1225	910
24	38	39	1444	1521	1482
25	44	40	1936	1600	1760
26	40	45	1600	2025	1800
27	40	39	1600	1521	1560
28	39	41	1521	1681	1599
29	38	40	1444	1600	1520
30	40	38	1600	1444	1520
31	36	38	1296	1444	1368
32	44	39	1936	1521	1716
33	39	40	1521	1600	1560
34	37	39	1369	1521	1443
35	40	42	1600	1764	1680
36	41	40	1681	1600	1640
37	41	40	1681	1600	1640
38	36	40	1296	1600	1440
39	40	37	1600	1369	1480
40	41	39	1681	1521	1599
41	37	39	1369	1521	1443
42	39	45	1521	2025	1755
43	40	37	1600	1369	1480
Jumlah	1578	1633	58886	62713	60373

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

Adapun beberapa langkah-langkah yang penulis lakukan untuk mengelola data tabel diatas tersebut:

- 1) Analisis statistic inferensial dengan menggunakan rumus regresi sederhana, fungsi dari analisis regresi ini untuk mengetahui atau

meramalkan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun yang digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

a = Variabel konstan

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

Untuk menghitung nilai *b* dengan menggunakan persamaan:

$$b = \frac{43(60373) - (1578)(1633)}{43(58886) - (1578)^2}$$

$$b = \frac{2596039 - 2576874}{2532098 - 2490084}$$

$$b = \frac{19165}{42014}$$

$$b = 0,456$$

Untuk menghitung nilai *a* dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{1633 - 0,456(1578)}{43}$$

$$a = \frac{1633 - 719,568}{43}$$

$$a = \frac{913,432}{43}$$

$$a = 21,24$$

Maka: $Y = a + bX$

$$Y = 21,24 + 0,456X$$

Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis regresi sederhana di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai koefisien regresi bernilai positif maka menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai (Y) akan meningkat jika lingkungan kerja (X) baik. Hal ini dikarenakan koefisien regresi di atas merupakan koefisien arah regresi linier yang juga menyatakan bahwa rata-rata perubahan variabel Y bernilai positif.

2) Uji Signifikasi (uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menilai dan memastikan apakah kinerja pegawai di BSDMO BP2MI dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Variabel X dianggap tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berikut langkah-langkah untuk melakukan uji signifikasi (uji t):

a) Uji t

Mencari nilai Σ_e^2 dengan rumus:

$$\Sigma_e^2 = \Sigma Y^2 - b^2(\Sigma x^2)$$

Keterangan:

Σ_e^2 : epsilon (jumlah) simpanan baku

ΣY^2 : jumlah total semua deviasi yang setelah mengalami penguadratan

b^2 : koefisien regresi b yang dikuadratkan

ΣX^2 : jumlah total semua deviasi X setelah mengalami penguadratan

Sehingga:

Mencari nilai S_e^2 dengan rumus:

$$S_e^2 = \frac{\Sigma_e^2}{n-2}$$

Keterangan:

S_e^2 : varian sampel

Σ_e^2 : epsilon (jumlah) simpanan baku

n : jumlah sampel

Menghitung nilai sb dengan rumus:

Formulasi *standar error* dari b, dirumuskan sebagai berikut:

$$s_b = \sqrt{\frac{S_e^2}{\sum x^2}}$$

Keterangan:

s_b : standar error b

S_e^2 : varian sampel

$\sum X^2$: jumlah total semua deviasi X setelah mengalami penguadratan

b) Menguji Hipotesis

Menghitung statistik uji t_{hitung}

$H_0 : \beta = 0$ (tidak terdapat pengaruh X terhadap Y)

$H_a : \beta \neq 0$ (terdapat pengaruh X terhadap Y)

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta_0}{s_b}$$

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.237	4.108		5.170	<,001
	Lingkungan Kerja	.456	.111	.540	4.109	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah oleh SPSS (2024)

Hasil statistik peneliti uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,109. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menilai relevansinya. Hasil signifikan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya temuan dianggap tidak penting apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Perhitungan yang dilakukan menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 0,301 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,109. Oleh karena itu, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Hasilnya, koefisien regresi menunjukkan signifikansi statistik, yang mengarah pada penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Hal ini

menunjukkan bahwa sejumlah faktor yang terkait dengan tempat kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, kita dapat menjelaskan hasil pengujian secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ atau jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (sig) pada variabel lingkungan kerja, yaitu 0,001, yang menandakan bahwa nilai (sig) $< 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji t menggunakan nilai t_{hitung} yang lebih besar atau sama dengan t_{tabel} , hasil uji t menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} terhadap lingkungan kerja adalah sebesar 4,109, untuk mengetahui nilai t_{tabel} yaitu:

$$\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow \frac{\alpha}{2} = 0,025$$

$$df = n - 2 = 43 - 2 = 41$$

$$t_{\text{tabel}} = t_{0,025(41)} = 0.301$$

Dari kriteria pengambilan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4.109 $> t_{\text{tabel}}$ sebesar 0,301. Ini menggambarkan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y), mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di BSDMO Pada BP2MI

Lingkungan kerja adalah suasana atau tempat untuk beraktivitas seperti kantor untuk bekerja pegawai dan harus diperhatikan kenyamanannya dalam bekerja supaya karyawan selalu merasakan adanya keamanan dan kenyamanan disaat mengerjakan pekerjaan, sehingga alat-alat atau benda yang disekitar kantor atau

ruangan tersebut harus tersedia dan yang pasti harus aman untuk digunakan oleh pegawai, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis inferensial statistik dengan memakai formula regresi sederhana yang berfungsi untuk mengetahui atau meramalkan ada atau tidaknya hubungan pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja (X) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y), diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 21,24 + 0,456X$$

Konstanta sebesar 21,24 menunjukkan kinerja pegawai juga hanya sebesar 21,24 jika variabel lingkungan kerja personel BP2MI BSDMO sebesar 21,24. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dianggap konstan jika berubah sebesar 1 pada skala. Mengingat koefisien regresi (x) adalah 0,456, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,456 sebagai respons terhadap perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, koefisien ini bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara kinerja pegawai dan lingkungan kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai di BSDMO BP2MI.

Dari uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan terkait dengan pertanyaan penelitian pertama, yaitu bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif atau tidak mendukung, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan baik, maka kinerja pegawai cenderung meningkat atau lebih baik.

2. Besarnya dipengaruhi lingkungan kerja pada performa pegawai di BSDMO Pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Hasil pengujian t statistik yang dilakukan oleh penulis menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,109. Untuk menentukan signifikansi nilai t_{hitung} , dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hasilnya dianggap signifikan sebaliknya, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hasilnya dianggap tidak signifikan. Berdasarkan perhitungan penulis, diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,109$ dan $t_{tabel} = 0,301$. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai secara statistik karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki signifikansi. Ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja

pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada gambar di atas, dapat dijelaskan hasil pengujian secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 atau jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Analisis parsial menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dalam hasil yang disajikan pada gambar di atas, uji T menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi (sig) pada variabel lingkungan kerja adalah 0,001, menunjukkan bahwa nilai (sig) kurang dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari dasar pengambilan keputusan dalam uji T menggunakan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dari uji t dengan SPSS di atas, nilai t_{hitung} terhadap lingkungan kerja adalah 4,109, untuk mengetahui nilai t_{tabel} yaitu:

$$\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow \frac{\alpha}{2} = 0,025$$

$$df = n - 2 = 43 - 2 = 41$$

$$t_{tabel} = t_{0,025(41)} = 0.301$$

Maka dapat disimpulkan, berdasarkan dasar pengambilan keputusan ini bahwa hasil $t_{hitung} = 4.109 \geq t_{tabel} = 0,301$, artinya besarnya pengaruh dari lingkungan kerja sesuai dengan $t_{hitung} = 4.109$ dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

1. Sintesis pemecahan masalah pada permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja dengan dasar latar belakang pencahayaan, udara/suhu, warna tembok, dan kebisingan yaitu peran pimpinan sangat penting dalam hal ini untuk memotivasi pegawai agar tetap menjaga lingkungan kerja yang damai, aman, dan nyaman. Selain itu, pimpinan juga berperan penting dalam menjaga hubungan antar pegawai agar lingkungan kerja tetap terlihat baik dan harmonis. Karena realitanya masih ada pegawai yang merasa bising dan terganggu karena rekan kerja yang sedang berbincang, masih ada pegawai yang merasa jika suhu/udara yang ada diruangan tersebut kurang nyaman, ada juga beberapa pegawai yang terganggu oleh pencahayaan yang kurang baik dan yang terakhir warna cat tembok ada beberapa

pegawai yang merasa cat tembok yang digunakan di ruangan tersebut tidak memberikan efek semangat kerja.

Selain itu adapun rata-rata jawaban responden dan dari sudut pandang penulis, jika pencahayaan yang dimana rata-rata jawaban responden setuju yang berarti penerangan diruangan BSDMO baik, namun ada beberapa yang menjawab ragu-ragu bahkan tidak setuju karena menurut penulis dalam observasi penerangan diruangan tersebut agak remang-remang yang dimana dapat membahayakan penglihatan pegawai BSDMO. Selanjutnya, udara/suhu dimana rata-rata jawaban responden setuju yang berarti udara/suhu diruangan tersebut sudah baik namun perlu diperhatikan juga untuk sirkulasi udara yang ada diruangan tersebut. Selanjutnya, kebisingan yang dimana rata-rata jawaban responden setuju jika kebisingan dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja sehari-hari, misal rekan kerja yang berbincang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Terakhir yaitu, warna tembok yang dimana rata-rata jawabannya setuju jika warna tembok memberikan kenyamanan, efek semangat bekerja dan dapat mempengaruhi suasana hati bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Maka dari itu lingkungan kerja sangatlah mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan sangat sering dialami atau dilalui oleh pegawai karna hampir setiap saat dirasakan oleh pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (BSDMO). Nyaman atau tidak nyamannya lingkungan kerja tergantung kepada pegawai yang berada diruangan tersebut, karena yang menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja pegawai itu sendiri. Sesuai dengan data yang sudah didapat dari hasil wawancara/observasi, juga terbukti dalam rendahnya jumlah skor pada pernyataan tersebut dan berdasarkan hasil analisis kategori lingkungan kerja disana **sedang** dengan presentase 81%.

Dapat disimpulkan bahwa pemecahan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja BSDMO BP2MI dengan dasar latar belakang pencahayaan, udara/suhu, warna tembok, dan kebisingan yaitu pertama perlunya instansi/perusahaan mendata ulang fasilitas yang berinteraksi langsung dengan pegawai untuk diperbaiki jika ada yang kurang baik dan untuk memfasilitasi pegawai agar tetap merasa aman, nyaman, tenang dan tidak membahayakan untuk kesehatan dan keselamatan pegawai. Kedua, peranan pimpinan di dalam suatu organisasi sangat penting untuk memotivasi pegawai agar lebih disiplin lagi dalam menjaga lingkungan kerja agar

semua pegawai tetap merasa aman, nyaman, dan dapat mengerjakan tugasnya masing-masing dengan baik.

2. Sintesis pemecahan masalah dalam permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai dengan dasar latar belakang target, kualitas, waktu, dan taat asas yaitu dilihat dari hasil observasi dan data evaluasi kinerja disana, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memenuhi harapan karena merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dari informasi yang tercantum dalam Tabel 4.11, kinerja pegawai dapat diklasifikasikan melalui sebagian kategori. Dua responden dari total pegawai ada didalam kategori rendah, yang mencakup sekitar 5% dari jumlah keseluruhan pegawai. Sebanyak 37 sampel pegawai berada dalam kategori sedang, yang menyumbang sekitar 86% dari total pegawai. Sementara itu, empat sampel pegawai lainnya berada dalam kategori tinggi, yang mencakup sekitar 9% dari total pegawai. Maka bisa diambil kesimpulan secara umum jika perorma pegawai di BSDMO BP2MI masuk kedalam kategori **Sedang** dengan proporsi 86%.

Adapun pemecahan masalah dari hal tersebut. Pertama, keikut sertaan pemimpin didalam permasalahan ini yang sangat krusial untuk selalu memperhatikan dan memotivasi pegawai agar tetap selalu meningkatkan kinerja atau performanya untuk tercapainya tujuan organisasi, dengan peran pimpinan yang efektif pula, dapat membantu Pegawai dalam menunjang karier dan mencapai potensi yang maksimal sesuai yang diharapkan organisasi dan dengan begitu, pegawai merasa diperhatikan dari segi kariernya mereka sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja yang positif dalam menjalankan tugasnya pada masing-masing jabatan.

Kedua, memberikan reward bagi pegawai yang sesuai atau melebihi ekspektasi atau target organisasi dan memberikan punishment kepada karyawan untuk yang tidak disiplin dan karyawan yang tidak mencapai target organisasi sehingga pegawai merasa fair atau adil dan merasa puas akan kinerja pegawai.