

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO SDM DI KOMISI
PEMILIHAN UMUM REPUBLIK
INDONESIA (KPU RI)**

Disusun Oleh:

Nama : Sri Purba Nur Cahyanti

NPM : 2020011205

Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK

Program Studi : MSDMA

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

JAKARTA, 2024



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO SDM DI KOMISI
PEMILIHAN UMUM REPUBLIK
INDONESIA (KPU RI)**

**Diajukan untuk memenuhi Sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan**

Oleh:

NAMA : Sri Purba Nur Cahyanti

NPM : 2020011205

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MSDMA

SKRIPSI

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

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Sri Purba Nur Cahayanti
NPM : 2020011205
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Biro SDM di Komisi Pemilihan Umum Republik
Indonesia (KPU RI)

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 16 Mei 2024

Pembimbing



(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 16 Mei 2024

Ketua Merangkap Anggota




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

Sekretaris merangkap Anggota



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.)

Anggota



(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Purba Nur Cahyanti
NPM : 2020011205
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, Mei 2024

Penulis,

A yellow meter stamp with a handwritten signature in black ink. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAN TEMPEL' and 'CFE78ALX191968471'. The signature is written across the stamp.

(Sri Purba Nur Cahyanti)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatnya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S.Tr.A.P. Tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan masukan yang bermanfaat bagi penyelesaian skripsi dan semua pihak yang telah mendukung serta membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan penelitian hingga penyelesaian skripsi.

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak dan Ibu Wakil Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., MM., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Politeknik STIA LAN Jakarta.
6. Orang Tua yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
7. Sekretaris Jenderal KPU RI Bapak Bernard Dermawan Sutrisno, M.Si. yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI).
8. Kepala Biro SDM KPU RI Ibu Yuli Hertaty SSTP, M.Si., Kepala Bagian Administrasi Anggota KPU dan Badan Adhoc dan seluruh pegawai Biro SDM di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

9. Ka Ina, Ranga dan Renih yang menjadi semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
10. Ario, Rani dan Sevira yang selalu mendukung peneliti baik secara moril maupun materil dan menemani peneliti selama proses penelitian dan memberikan saran juga masukan selama proses penyusunan skripsi.
11. Seluruh teman Angkatan 2020 jurusan Administrasi Publik Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Pada penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Seluruh bentuk kritik dan saran yang membangun akan diterima dengan senang hati dan diharapkan dapat membantu dalam penulisan selanjutnya agar lebih baik lagi.

Jakarta, Mei 2024

Sri Purba Nur Cahyanti

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro SDM di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI). Metode penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 (empat puluh tujuh) responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dari pengisian kuesioner dan data sekunder didapatkan dari Laporan Kinerja Pegawai KPU RI. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja (dengan dimensi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas bekerja) dengan variabel kinerja pegawai (dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan biaya dan kemandirian). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro SDM di KPU RI. Secara khusus, terdapat indikator yang harus dilakukan perbaikan yaitu pada indikator penataan ruang kerja yang kurang rapih, alat kerja yang kurang baik, tidak adanya lemari penyimpanan berkas, dan hubungan dengan rekan kerja. Saran dari peneliti adalah disarankan sebaiknya perlu ditingkatkan kembali kualitas fasilitas yang digunakan oleh pegawai untuk bekerja dan mengadakan pertemuan rutin, baik secara formal maupun informal, untuk memastikan semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan target perusahaan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, KPU RI.

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of the work environment on the performance of employees in the Human Resources Bureau at the General Elections Commission of the Republic of Indonesia (KPU RI). The research method employed is quantitative descriptive statistics, utilizing simple random sampling technique with the Slovin formula. The sample size in this study is 47 (forty-seven) respondents. The data types utilized include primary data from questionnaire responses and secondary data obtained from the Performance Report of KPU RI employees. The collected data were analyzed using simple linear regression technique to examine the relationship between the work environment variables (with dimensions of work atmosphere, relationship with colleagues, and working facilities) and employee performance variables (with dimensions of work quality, work quantity, timeliness, cost-effectiveness, and autonomy). The analysis results indicate that the work environment significantly influences the performance of employees in the Human Resources Bureau at KPU RI. Specifically, there are indicators that require improvement, such as the organization of workspace which lacks tidiness, inadequate tools, absence of file storage cabinets, and relationships with colleagues. The researcher suggests that it is advisable to enhance the quality of facilities used by employees for work and to conduct regular meetings, both formally and informally, to ensure all team members have a shared understanding of the company's goals and targets.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, KPU RI.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori	8
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	25
C. Kerangka Berpikir.....	26
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Metode Penelitian	28
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	28
C. Teknik Pengumpulan Data.....	29
D. Instrumen Penelitian	30
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	35
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
A. Penyajian Data	45
B. Pembahasan.....	47
C. Sintesis Pemecahan Masalah	66

BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	72



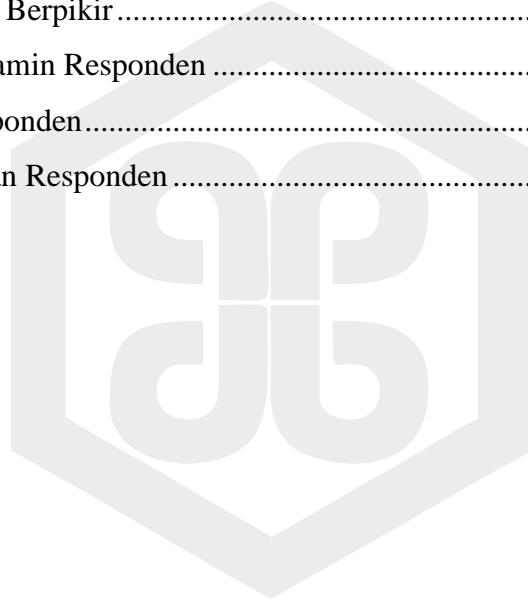
**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Nilai Kinerja Biro SDM KPU RI	4
Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	26
Tabel 3. 1 Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja.....	30
Tabel 3. 2 Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	32
Tabel 3. 3 Skala Likert	34
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	39
Tabel 3. 7 Rentang Skala Statistik Deskriptif	41
Tabel 4. 1 Mean Indikator Suasana Kerja	48
Tabel 4. 2 Mean Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja.....	50
Tabel 4. 3 Mean Indikator Fasilitas Kerja.....	52
Tabel 4. 4 Mean Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 4. 5 Mean Indikator Kualitas Kerja.....	54
Tabel 4. 6 Mean Indikator Kuantitas Kerja.....	55
Tabel 4. 7 Mean Indikator Ketepatan Waktu.....	56
Tabel 4. 8 Mean Indikator Efisiensi Penggunaan Biaya	57
Tabel 4. 9 Mean Indikator Kemandirian	58
Tabel 4. 10 Mean Variabel Kinerja Pegawai	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	63
Tabel 4. 14 Tabel Hasil Uji t	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Keadaan Kantor Biro SDM KPU RI.....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Gambar 4. 2 Usia Responden.....	46
Gambar 4. 3 Pendidikan Responden.....	47



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya pada instansi pemerintah dikategorikan kedalam dua jenis yang berbeda, menurut Kadarisman (2018) Sumber daya ada dua jenis yaitu SDM sebagai Aparatur Sipil Negara yaitu orang yang bekerja di organisasi tersebut, dan Sumber Daya non Manusia, yang merupakan segala bentuk sarana maupun prasarana yang ada misalnya mesin, gedung/kantor, dan lain-lain. Sejalan dengan penjelasan tersebut maka instansi dengan SDM merupakan hubungan yang saling mempengaruhi dan membutuhkan. SDM yang berkualitas dapat memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan organisasi.

Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan pemantauan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawainya selama bekerja, karena kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kualitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu perilaku nyata dan dapat diamati yang ditunjukkan oleh individu. Faktor penentu tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh unsur langsung dan tidak langsung (Sedarmayanti, 2019).

Kinerja pegawai bergantung pada cara organisasi memperlakukan mereka selama bekerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai unsur, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor lainnya (Siagian, 2009). Strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengutamakan kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, dan kondusif. Lingkungan kerja merupakan penentu kinerja, kepuasan, dan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang optimal berpotensi meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas pegawai, sekaligus mengurangi stres, konflik, dan niat berpindah atau keluar.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien sangat penting bagi organisasi untuk mencapai keseimbangan yang harmonis antara kebutuhan dan kemampuan pegawainya dan organisasi itu sendiri. Pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan luar biasa namun terhambat dalam memberikan kinerja terbaiknya di tempat kerja karena lingkungan kerja yang tidak mendukung (Kasmawati, 2014). Lingkungan kerja yang tidak mendukung menghambat kemampuan pegawai untuk melakukan tugasnya secara efektif. Sebaliknya, suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas pegawai dan memudahkan penyelesaian tugas mereka tepat waktu. Raziq & Maulabakhshi (2015) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, yang mengarah pada peningkatan efektivitas organisasi dan pengurangan pengeluaran perusahaan.

Menurut Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) Nomor 14 Tahun 2020, KPU digambarkan sebagai lembaga nasional, tetap, dan mandiri yang bertanggung jawab menyelenggarakan pemilu. KPU RI didirikan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 yang khusus mengatur tentang pembentukan dan pengaturan Penyelenggara Pemilu. Komisi Pemilihan Umum (KPU) RI berkedudukan di Jakarta dan mempunyai delegasi pada setiap provinsi dan juga kabupaten/kota. Tujuan KPU adalah mewujudkan dirinya sebagai Penyelenggara Pemilu yang imparisial, cakap, dan berprinsip, guna menyelenggarakan pemilu yang bersifat langsung, umum, bebas, dan rahasia (LUBER), serta jujur dan adil (JURDIL). Sebagai lembaga penyelenggara pemilu di Indonesia, Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI) mempunyai tugas besar untuk menjunjung tinggi kejujuran dan keterpercayaan prosedur demokrasi. Untuk memastikan kinerja yang optimal, KPU RI harus memastikan bahwa semua personelnnya mematuhi standar profesional dan juga bekerja secara efektif sekaligus efisien. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor yang turut memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja

yang optimal dapat meningkatkan keterlibatan, kesejahteraan, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, KPU RI harus memberikan prioritas pada unsur-unsur seperti infrastruktur, kebersihan, keselamatan, komunikasi, dan kinerja yang kondusif untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif bagi jajarannya. Dengan demikian, KPU RI dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan menjamin terselenggaranya pemilu yang jujur, adil, dan berintegritas.

Pegawai di instansi pemerintah memegang peran krusial dalam menyelenggarakan pelayanan publik, penyelenggaraan program, dan kebijakan pemerintah. Kinerja optimal pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan tugas-tugas ini. Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI) memegang peran penting dalam melaksanakan pemilihan umum dan menjaga integritas demokrasi di Indonesia. Kinerja optimal dari seluruh pegawai, termasuk Biro SDM, menjadi krusial dalam menjalankan tugas-tugas ini. Biro SDM di KPU RI bertanggung jawab untuk melakukan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia pada lingkungan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota. Tugas ini memerlukan tingkat keahlian yang tinggi dan ketelitian yang besar untuk memastikan bahwa pegawai yang berkualitas ditempatkan pada posisi yang tepat.

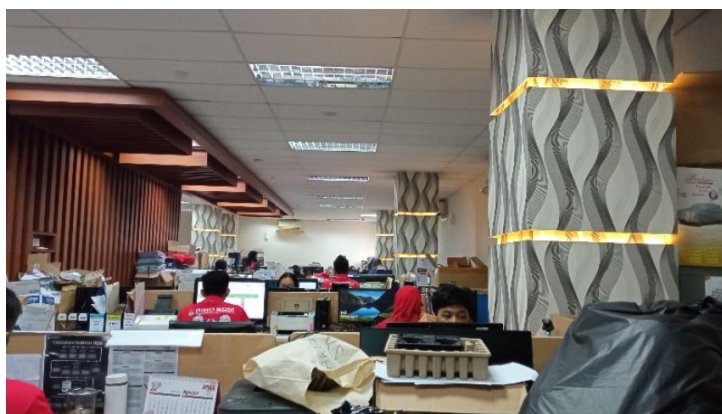
Lingkungan kerja yang kondusif di Biro SDM sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya dengan efektif. Dukungan dari manajemen, kolaborasi antar pegawai, serta fasilitas dan infrastruktur yang memadai merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Biro SDM di KPU RI mungkin dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk tekanan waktu, perubahan kebijakan, serta tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas. Semua faktor ini dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Berikut ini merupakan nilai akuntabilitas kinerja Biro SDM KPU RI pada Tahun 2021 – 2023 yang peneliti dapatkan dalam penyampaian laporan kinerja.

Tabel 1. 1
Nilai Kinerja Biro SDM KPU RI

Tahun	Nilai	Capaian
2021	67,34	B
2022	68,15	B
2023	68,71	B

Sumber: Penyampaian laporan kinerja, 2024

Pada tabel di atas, Nilai Kinerja Biro SDM KPU meningkat secara nilai namun tidak terdapat peningkatan predikat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa pegawai yang peneliti lakukan di Biro SDM KPU RI ditemukan bahwa fasilitas yang diberikan untuk pegawai di Biro SDM yang dapat mendukung kinerja pegawai seperti, adanya alat printer, fotocopy, scanner, ATK, komputer, *Wifi*, meja kerja, kursi kerja, pendingin ruangan, CCTV, lemari penyimpanan, dispenser air minum, dapur, toilet dan lain sebagainya. Tetapi jika diperhatikan lagi ternyata banyak sekali kursi yang sudah rusak atau tidak layak digunakan dan tidak ergonomis, beberapa alat printer yang sudah rusak, lemari penyimpanan yang terlalu sedikit jika dibandingkan dengan berkas yang menumpuk, tempat penyimpanan ATK yang kurang rapih sehingga sering terjadi kehilangan, dispenser air minum yang kurang baik dibersihkan sehingga banyak pegawai yang tidak menggunakan fasilitas dispenser lagi, ruang kerja termasuk dalam kategori yang sempit sehingga pegawai susah bergerak untuk melakukan aktifitasnya, dan jarak antara dapur dengan ruang kerja terlalu berdekatan dan tidak adanya jendela sehingga aroma yang ada didapur mudah menyebar ke dalam ruangan kantor Biro SDM.



Gambar 1. 1 Keadaan Kantor Biro SDM KPU RI
Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Selain itu hubungan antar pegawai memiliki hubungan yang kurang baik ditandai dengan masih adanya pegawai yang berselisih paham pada saat bekerja, dan masih terdapat pegawai yang menggunakan jam kerjanya untuk mengobrol yang berkaitan dengan urusan pribadi pegawai lain yang dilakukan dalam berkelompok. Dengan keadaan lingkungan kerja tersebut sering terjadi pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan masih terdapat pegawai yang sering melakukan kesalahan fatal saat membuat dokumen untuk diberikan kepada pimpinan.

Menurut penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh Rahayu (2019), baik kinerja pegawai maupun hubungan pekerjaan dengan lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penulis menegaskan, ada korelasi substansial antara keduanya. Lokasi lingkungan mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2023) menyelidiki pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai sektor apparel PT yang bergerak di bidang produksi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2023), Citra Abadi Sejati Cileungsi menegaskan bahwa kinerja pegawai produksi pakaian PT dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT Bumi Tangerang Machinedotama (BT Cocoa) sedikit banyak

dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dari beberapa penelitian terdahulu, Penelitian ini memfokuskan pada ukuran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. Penelitian ini akan mengambil lokasi penelitian di lingkup sektor publik berbeda dari beberapa penelitian terdahulu yang disebutkan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan dan melihat penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mendalami permasalahan tersebut dengan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terkait dengan “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Secara akademik, manfaat dari penelitian ini adalah untuk menjadi tambahan literatur atau referensi dan sumber informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam ilmu pengetahuan, serta menambah wawasan tentang mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi serta tolak ukur dalam perbaikan dan pengembangan lingkungan kerja untuk pegawai dalam mewujudkan kinerja yang baik demi mensukseskan tercapainya tujuan organisasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A