

ABSTRAK

Pengelolaan ibadah haji oleh Pemerintah Indonesia merupakan tanggung jawab strategis yang memerlukan profesionalisme dan efisiensi. Penurunan kinerja karyawan Badan Pengelola Keuangan Haji (BPKH) pada kualifikasi "Istimewa" tahun 2022 serta hasil pre-survey yang mengidentifikasi perlunya perbaikan pada lingkungan kerja, komunikasi, dan penghargaan menjadi latar belakang penelitian ini. Faktor-faktor ini perlu dianalisis untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung efektivitas organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di BPKH. Dengan memahami hubungan variabel-variabel ini, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 111 karyawan tetap, yang dipilih menggunakan rumus Slovin dari total populasi 153 karyawan tetap. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan produktivitas, komunikasi yang efektif memperkuat koordinasi, serta sistem penghargaan yang sesuai mendorong motivasi karyawan. Oleh karena itu, ketiga aspek ini harus menjadi fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia di BPKH.

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Secara praktis, hasilnya dapat digunakan sebagai acuan dalam perancangan kebijakan strategis BPKH, terutama dalam optimalisasi lingkungan kerja, peningkatan komunikasi internal, dan penguatan sistem penghargaan berbasis pencapaian. Implementasi strategi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: lingkungan kerja, komunikasi, penghargaan, kinerja karyawan, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.