

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lembaga Pemerintah Non Kementerian adalah Lembaga Negara di Indonesia yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tertentu dari Presiden. Lembaga Pemerintah Non Kementerian berada dibawah pimpinan Presiden dan bertanggung jawab langsung kepada presiden melalui menteri. Salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian yaitu Badan Pertanahan Nasional. Badan Pertanahan Nasional yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden dan dipimpin oleh Kepala dan mempunyai tugas dibidang pertanahan dengan unit kerjanya, yaitu Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di tiap-tiap Provinsi, Kabupaten dan Kota yang akan melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan umum, dan juga pendaftaran tanah.

Pembentukan Kantor Badan Pertanahan Nasional tidak terlepas dari sejarah perkembangan kelembagaan pertanahan. Bidang Pertanahan merupakan salah satu sektor yang mempunyai peranan yang strategis, oleh karena itu diperlukan penanganan khusus dari Pemerintah. Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang agraria atau pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Karawang merupakan sebuah instansi pemerintah

yang berhubungan erat dengan pelayanan masyarakat serta mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang agraria/pertanahan dan tata ruang.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia masih menjadi perhatian bagi manajemen sebagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Perkembangan peran manusia dalam organisasi direpresentasikan dalam teori perilaku organisasi (*organizational behavior*) yang mencoba melihat organisasi dari perspektif yang lebih luas, seperti perspektif psikologi, sosiologi, ekonomi, antropologi, hingga medis. (Bahri, 2018:1).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Dalam perannya sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Organisasi dalam hal ini menggambarkan suatu hubungan kerja sama yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila suatu kerja sama dilakukan dengan baik sesuai prosedur yang ada, maka tingkat keberhasilan suatu organisasi atau dalam pencapaian tujuan dapat lebih besar lagi.

Oleh karena itu, sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun dan manapun sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan/instansi. Kinerja pegawai sangatlah berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi sangat erat kaitannya dengan tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. (Husein Fattah, 2017:3)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. (Kasmir, 2016:189)

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Prawira, Mukti, 2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industri. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting. Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan pegawai, dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sehingga perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja yang baik dimana para pegawai dapat merasa nyaman dan aman pada saat bekerja di lingkungan kerjanya. Dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap proses kerja para pegawainya. Semua pegawai menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman pada saat bekerja. Namun dalam dunia kerja tidak sedikit lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti temperatur suhu yang baik, pencahayaan pada ruang kerja kurang maksimal, lantainya yang kurang bersih dengan demikian dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan aktifitas dalam bekerjanya.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu

tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.(Sutrisno, 2019:2)

Budaya organisasi yang kuat mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap sikap dan perilaku pegawai sekaligus mampu mengurangi kontrol terhadap formalisasi, dan juga bisa bertindak sebagai substitusi bagi formalisasi. Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi *eksternal* dan *integrasi internal*, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan, dan memecahkan masalah. (Afandi, 2018:97).

Budaya organisasi juga merupakan kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan. Budaya organisasi mengacu kepada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Sugiarto, 2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang, yang beralamata di Jl. Jendral Ahmad Yani, No. 68, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang. Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang merupakan kantor pelayanan masyarakat yang bergerak di bidang jasa yang mengurus permasalahan pertanahan di masyarakat Karawang. Total seluruh pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang berjumlah 148 orang, diantaranya Pegawai Negeri Sipil berjumlah 49 orang dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) berjumlah 99 orang.

Hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik masih kurang memadai seperti pada fasilitas pendukung yaitu pencahayaan ruangan, hubungan dengan rekan kerja, dan lainnya, dan juga pada budaya organisasinya seperti pada pemberian insentif, ketelitian pegawai, dan lainnya belum sepenuhnya sesuai dengan budaya organisasi yang ada.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang, maka peneliti melakukan *pra-survey* dengan memberikan kuesioner mengenai lingkungan kerja, dan budaya organisasi kepada 30 responden, dan yang menjadi responden tersebut yaitu pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang.

Berikut tabel hasil *pra-survey* dari variabel kinerja pegawai :

Tabel 1.1  
*Pra-Survey* Variabel Kinerja

No	Pernyataan Kinerja	Responden	Baik (Orang)	Tidak Baik (Orang)
1	Kualitas dari hasil kerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang	30	13	17
2	Kedisiplinan pegawai pada saat bekerja	30	18	12
3	Kejujuran dan kreatifitas para pegawai	30	8	22
4	Pencapaian target pemohon di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang	30	14	16

Sumber : *Pra-Survey* Diolah oleh peneliti 2022.

Berdasarkan data pada tabel *pra-survey* di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari *pra-survey* variabel kinerja pegawai tersebut secara keseluruhan pada kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat di lihat dari pernyataan di atas bahwa pada kualitas dari hasil kerja pegawai yang memilih tidak baik 17 orang, untuk pernyataan kejujuran dan kreatifitas yang memilih tidak baik 22 orang, dan untuk pernyataan target para pemohon yang memilih tidak baik 16 orang. Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi agar kualitas hasil kerja, kejujuran dan target para pemohon dapat terlaksana dengan baik.

Berikut adalah target pencapaian pelayanan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang.

Tabel 1.2  
Target Pelayanan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang

Jenis Pelayanan	Target	Pencapaian											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Informasi ketersediaan tanah	100%	81%	100%	100%	80%	97%	100%	93%	88%	83%	83%	90%	83%
Pertimbangan teknis petanahan	100%	90%	94%	86%	100%	90%	100%	78%	80%	82%	100%	84%	79%
Pengukuran bidang tanah	100%	97%	100%	82%	85%	100%	81%	100%	83%	83%	86%	100%	100%
Penetapan hak atas tanah	100%	93%	100%	97%	100%	100%	93%	85%	88%	87%	82%	79%	84%
Pendaftaran keputusan hak atas tanah	100%	100%	100%	88%	79%	82%	100%	92%	84%	80%	100%	93%	100%
Pengelolaan pengaduan	100%	78%	97%	81%	100%	97%	86%	100%	90%	89%	84%	100%	89%

Sumber: Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang 2021.

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada enam pelayanan, di dalam enam pelayanan tersebut yang mencapai target hanya beberapa sektor dan itupun di bulan tertentu saja, tetapi di bulan lainnya tidak mencapai target yang ditentukan oleh organisasi. Seperti pada sektor Informasi ketersediaan tanah, pengukuran bidang tanah, pendapatan hak atas tanah dan pendaftaran keputusan hak atas tanah di bulan Februari target sudah tercapai, tetapi di bulan Februari pada sektor lainnya tidak mencapai target. Oleh karena itu secara keseluruhan pencapaian target masih belum tercapai.

Berdasarkan dari data *pra survey* dan data target pelayanan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum tercapai dengan optimal. Sehingga harus ditingkatkan lagi kualitas dari hasil kerjanya, kejujuran, kreatifitas, dan target perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi, agar kinerja pegawainya dapat berjalan dengan optimal.

Berikut merupakan tabel hasil *pra-survey* dari variabel lingkungan kerja :

Tabel 1.3  
*Pra-Survey* Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Responden	Baik (Orang)	Tidak Baik (Orang)
1	Lampu penerangan diruang kerja Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang	30	17	13
2	Fasilitas pendukung yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang	30	10	20
3	Tata ruang kerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang	30	12	18
4	Bising dari luar ruangan	30	13	17
5	Suhu udara pada ruangan Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang	30	14	16

Sumber : *Pra-Survey* Diolah oleh peneliti 2022.

Berdasarkan data pada tabel *pra-survey* pada variabel lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari *pra-survey* tersebut secara keseluruhan pada lingkungan kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan di atas bahwa pada untuk pernyataan fasilitas pendukung yang memilih tidak baik 20 orang, untuk pernyataan tata ruang yang memilih tidak baik 18 orang, untuk pernyataan jumlah ruangan yang memilih tidak baik 17 orang, dan untuk pernyataan suhu udara yang memilih tidak baik 16 orang hasilnya para responden masih bnyak yang memilih tidak baik.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa fasilitas kantor seperti pencahayaan, alat- alat perlengkapan yang ada pada kantor juga mempegaruhi lingkungan yang ada.

Berikut data fasilitas yang ada di Kantor Badan Pertanahan Karawang :

Tabel 1.4  
Fasilitas Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang

No	Fasilitas	Terpakai	Tidak Terpakai	Jumlah
1	Tanah	1	0	1
2	Gedung	1	0	1
3	Ruangan	19	2	21
4	Pendingin Ruangan/AC	10	2	12
5	Komputer	43	5	48
6	Kursi	108	6	114
7	Meja	92	2	94
8	Lemari	16	2	18
9	Lampu	27	3	30
10	Printer	13	3	16
11	Wifi	3	1	4
12	Alat Kebersihan (sapu, kain pel, pengeruk sampah)	5	2	7
13	Tempat sampah	6	2	8
14	Musolah	1	0	1
15	Koperasi	1	0	1
16	Kantin	1	0	1
17	Area Parkir	1	0	1
18	Toilet	2	0	2

Sumber : Kantor Badan Pertanahan Karawang 2021.

Fasilitas kantor merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses kerja pegawai. Jika fasilitas yang dibutuhkan pegawai sudah memadai maka kinerja pegawai akan lebih baik dan juga sebaliknya. Fasilitas kantor sangat dibutuhkan oleh pegawai karena fasilitas tersebut sangat membantu melancarkan pekerjaan para pegawai yang akan mengerjakan suatu pekerjaan. Pada umumnya fasilitas kantor yang sangat diutuhkan oleh pegawai seperti *AC*, *wifi*, komputer, area parkir, kursi,

meja, dan lainnya. Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Berdasarkan dari data *pra-survey* dan data fasilitas kantor tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja di kantor tersebut masih kurang baik. Sehingga harus ditingkatkan lagi fasilitas pendukung, tata ruang kerja, bising dari luar ruangan, suhu udara pada ruangan masih kurang.

Menurut Elizar (2018) lingkungan kerja juga merupakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang merupakan tempat bekerja dari para karyawan yang berbeda didalam lingkungan tersebut. Menurut Afandi (2018:66) selain fisik ruangan lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan fasilitas peralatan kantor, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut penelitian terdahulu yang diteliti oleh Puspa Ningsih (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab.Kediri”. Yang dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri.

Berikut merupakan tabel hasil *pra-survey* dari variabel budaya organisasi :

Tabel 1.5  
*Pra-Survey* Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Responden	Baik (Orang)	Tidak Baik (Orang)
1	Kebebasan kepada pegawai untuk berinovasi dalam bekerja	30	17	13
2	Ketelitian pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan	30	16	14
3	Pemberian arahan dari pemimpin kepada pegawai	30	13	17
4	Pemberian insentif kepada pegawai	30	14	16
5	Hubungan dengan rekan kerja	30	13	17

Sumber : *Pra-Survey* Diolah oleh peneliti 2022.

Berdasarkan data pada tabel *pra-survey* pada variabel budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari *pra-survey* tersebut secara keseluruhan pada budaya organisasi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan di atas bahwa pada pernyataan pemberian arahan arahan dari pegawai memberikan nilai yang memilih tidak baik 17 orang, pemberian insentif pegawai memberikan nilai yang memilih tidak baik 16 orang, dan hubungan dengan rekan kerja memberikan nilai yang memilih tidak baik 17 orang, hasilnya para responden masih banyak yang memilih tidak baik. Sedangkan pada memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berinovasi dan ketelitian pegawai sudah baik.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, jika lingkungan kerja sudah tercipta dengan baik maka para pegawai akan merasa nyaman dan betah berada di tempat kerja, dan pegawai juga akan memiliki rasa

semangat yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya. Dan juga pada budaya organisasi jika sudah tercipta dengan baik dan selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi maka proses pelayanan akan menjadi mudah dan waktu yang digunakan juga akan menjadi efektif.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiarto (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik budaya organisasi dan lingkungannya, maka semakin tinggi kinerja pegawainya. Menurut penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Puspa Ningsih (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kediri, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Fernos and Alisna (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Prawira Gani dan Mukti (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia *Fibreboard Industry*” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka identifikasi masalah yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang sebagai berikut:

1. Tata ruang kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang tidak baik.
2. Fasilitas pendukung pada tempat kerja yang tidak memadai.
3. Tempat parkir di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang yang kurang luas.
4. Ruang kerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang tidak memadai.
5. Kerjasama tim pada saat bekerja tidak sesuai prosedur yang telah ditentukan.
6. Efisiensi waktu yang digunakan saat bekerja tidak efektif dan efisien.
7. Pencapaian target pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang tidak sepenuhnya tercapai.
8. Budaya organisasi yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang kurang baik.
9. Penerangan pada setiap ruangan kerja yang masih kurang memadai.

10. AC pada setiap ruangan kerja masih banyak yang perlu perbaikan.

### 1.3 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah ini dapat diurutkan sebagai berikut :

1. Bidang Kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
2. Kajian penelitian ini tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai
3. Lokasi Penelitian ini di lakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang
4. Responden pada penelitian yaitu pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang yang berjumlah 108 orang dan dipilih secara acak.
5. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda
6. Alat bantu analisis *SPSS* versi 26.

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

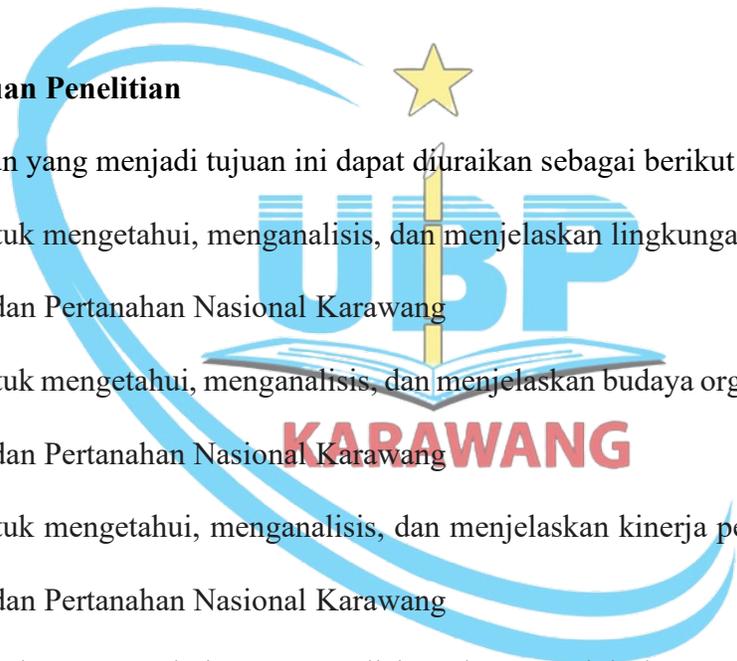
1. Bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang ?
2. Bagaimana budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang?

4. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang?
5. Bagaimana pengaruh parsial budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang?
6. Bagaimana pengaruh simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan lingkungan kerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan budaya organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan



lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Karawang

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.
2. Sebagai tambahan informasi, wawasan, sumbangan, pemikiran dan bahan kajian dalam sumber daya manusia pada penelitian tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Dapat menjadikan solusi bagi perusahaan mengenai masalah-masalah yang terjadi dan menjadi solusi pengambilan keputusan mengenai kebijakan baru yang akan dibuat.
2. Dapat menjadi tambahan referensi sehingga dapat dijadikan bahan secara atau referensi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan dunia kerja, dan mengetahui lebih dalam tentang analisis laporan keuangan mengenai profitabilitas, kebijakan hutang, dan nilai perusahaan.

