

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menangani infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat, sebagai bagian dari bidang infrastruktur, berkewajiban untuk melakukan pelaksanaan pembangunan yang terpadu, efektif dan efisien dengan memperhatikan pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan, gender serta berlandaskan tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Setiap perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2011).

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan. Apabila suatu organisasi dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. “Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya” (Mangkunegara, 2011).

Secara Organisasi Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan (Pusjatan) berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) sesuai dengan Perpres No 15 tahun 2015 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Adapun tugas dan fungsi Pusjatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dimana Pusjatan mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang jalan dan jembatan.

Dalam mencapai kinerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat mencapai pusat keberhasilan perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai kinerja di Pusjatan, maka didapatkan data mengenai penilaian kinerja di Pusjatan. Berikut daftar nilai pencapaian yang telah dicapai oleh pegawai Pusjatan berdasarkan kelompok kerja :

Tabel 1.1
Tabel Penilaian Kinerja Pegawai

Kelompok Kerja	Penilaian Perilaku	Penilaian Prestasi
Bagian Keuangan	84,188	83,894
Bagian Umum	84,17	83,537
Bidang Program	42,15	66,26
Bid. Pemantauan dan Evaluasi	85,575	88,048
Bid. Sumber Daya Manusia	72,98	77,571
Bid. Sarana Kelitbangan	61,86	61,86
Bid. Standarisasi	85,1	86,558
Bid. Diseminasi dan Kerjasama	87,2	86,969

Sumber : Data diolah penulis, (2018)

Source : Pusjatan

Keberadaan sumber daya manusia atau tenaga kerja atau pegawai adalah sebagai salah satu faktor penentu yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan atau pegawai). Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting, pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Hal ini artinya organisasi harus memperbaiki kinerja organisasinya melalui perbaikan kinerja pegawainya.

Kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan bekerja secara optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang optimal pula. Artinya bahwa kinerja dengan kualitas kehidupan kerja memiliki keterkaitan. Oleh karena itu dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi, yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai baik secara pribadi maupun secara organisasi harus ditingkatkan dan menjadi penting untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi (Faozan, 2006).

Tabel 1.2
Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik

No	Lokasi	Kategori Lokasi	Kategori			
			Kebisi-n gan	Kelembaban	Suhu	Intensi- tas Cahaya
1	Lantai 1 – Gedung Carro	Standis	Aman	Aman	Tidak Baik	Tidak Baik
2	Lantai 2 – Gedung Carro	SDK	Aman	Aman	Tidak Baik	Tidak Baik
3	Lantai 2 – Gedung Carro	Proker	Aman	Aman	Tidak Baik	Tidak Baik
4	Lantai 2 – Gedung Carro	Ruang Kapus	Aman	Aman	Aman	Aman
5	Ruang Aula BJBJ, Gedung A BJJ	Ruang Kerja	Aman	Aman	Aman	Aman
6	Ruang Lab BJBJ, Gedung B BJJ	Labora- torium	Aman	Aman	Aman	Aman

No	Lokasi	Kategori Lokasi	Kategori			
			Kebisi-n gan	Kelembaban	Suhu	Intensitas Cahaya
7	Ruang Uji Abrasi, Gedung C BJB	Labora-torium	Aman	Aman	Aman	Aman
8	Ruang Lab. BTLLJ, Gedung Lab. BTLLJ	Aula	Aman	Aman	Aman	Aman
9	Ruang Lab. BTLLJ, Gedung Laboratorium BTLLJ	Labora-torium	Aman	Aman	Aman	Aman
10	Ruang Kerja BTLLJ, Gedung Laboratorium BTLLJ Lt. II	Ruang Kerja	Aman	Aman	Aman	Aman
11	Ruang Rapat Manajemen BTLLJ, Gedung Manajemen BTLLJ Lantai I	Ruang Kerja	Aman	Aman	Aman	Aman
12	Ruang Kerja BTLLJ, Gedung Manajemen BTLLJ Lantai II	Ruang Kerja	Aman	Aman	Aman	Aman
13	Laboratorium BGTJ, Gedung BGTJ Lt. I	Labora-torium	Aman	Aman	Aman	Aman
14	Ruang Uji Marshall Laboratorium Agregat BBPJ Lt. I	Labora-torium	Tidak Aman	Aman	Aman	Aman

No	Lokasi	Kategori Lokasi	Kategori			
			Kebisi-n gan	Kelembaban	Suhu	Intensitas Cahaya
15	Ruang Uji Abrasi, Laboratorium BBPJ	Labora-torium	Tidak Aman	Aman	Aman	Aman
16	Ruang Asam, Laboratorium Aspal BBPJ	Labora-torium	Aman	Aman	Aman	Aman
17	Ruang DSR, Laboratorium Aspal BBPJ	Labora-torium	Aman	Aman	Aman	Aman
18	Ruang Contoh Uji, Lab. Aspal BBPJ	Labora-torium	Aman	Aman	Aman	Aman
19	Perpustakaan	Ruang Kerja	Aman	Aman	Aman	Aman
20	Ruang Kerja, Gedung BBPJ Lantai 1	Ruang Kerja	Aman	Aman	Aman	Aman

Sumber : Data diolah Penulis, (2018)

Source : Pusjatan

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berikaitan dengan implementasi kerja mereka.

Tabel 1.3
Daftar Tugas Belajar Pusjatan Tahun 2016

NO	NIP	NAMA	KETERANGAN	PENDIDIKAN
1	19790218 201012 1 003	Aceng Maulana Karim. ST	TB	S2
2	19750910 200812 1 001	Arrahmanza . ST	TB	S2
3	19801209 200604 1 002	Cahya Ahmad Gumilar. ST	TB	S2
4	19740221 200812 1 001	Deni Hidayat. ST	TB	S2
5	19870309 201012 1 005	Indra Sidik Permadi. A.Md	TB	S2
6	19840712 200912 1 001	Redi Aditya Yulianto. ST	TB	S2
7	19750402 200812 1 001	Tatan Rustandi. ST	TB	S2
8	19840510 200902 2 002	Anisa Putri Triana, S.T.	TB	S2
9	19820925 200901 1 001	Ihwan Fauzi, ST	TB	S2
10	19860417 200912 2 001	Pamahayu Prawesti, ST	TB	S2
11	19821110 201012 1 003	Nicholas	TB	S3

Sumber : Dokumen Pusjatan, (2016)

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan pun mendapatkan output yang optimal. Maka keberadaan karyawan harus sesuai dengan porsi dan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setiap bidang kerja

memiliki jumlah personil yang berbeda dan kapasitas kemampuan yang berbeda pula mengikuti kebutuhan dari bidang kerja itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan.

Tabel 1.4
Rekap Pejabat Fungsional Pusjatan

NO	NAMA JAFUNG	UTAMA	MADYA	MUDA	PERTAMA	PENYELIA	PELAKSANA LANJUTAN	PELAK-SAN A	JUMLAH
1	PENELITI	4	11	25	24				64
2	PEREKAYASA		8	3	17				28
3	PERENCANA			1					1
4	PEDAL			2					2
5	PRANATA HUMAS			2					2
6	PUSTAKAWAN			1					1
7	TEKNISI LITKAYASA					4	2	2	8
8	ARSIPARIS					2			2
	TOTAL								108

Sumber : Dokumen Pusjatan (2018)

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna

meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hussein Umar, 2001).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dan hasil wawancara singkat dengan salah satu pegawai di Pusjatan yakni Bapak Nana Suryana, S.AP selaku penelaah keuangan Pusjatan mengemukakan bahwa beberapa bentuk kompensasi non finansial yang diberikan oleh Pusjatan yaitu berupa tunjangan kesehatan dan pengobatan, cuti, lembur dan asuransi. Adapun tujuan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Kantor Pusjatan adalah untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan, memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, menjamin keadilan untuk hasil kerja atau prestasi yang diberikan karyawan pada perusahaan. Adapun kendala – kendala yang timbul adalah mengenai masih adanya karyawan yang merasa tidak puas akan sistem kompensasi yang diterapkan, kurang pahaman karyawan mengenai kebijakan sistem kompensasi yang telah diterapkan perusahaan, dan menurunnya produktifitas karyawan.

Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Robbins (2001) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Sub Unit Kerja Puslitbang Jalan dan Jembatan (Pusjatan) Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap Instansi menginginkan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua instansi atau perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini mencakup dua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), dimana diduga kedua variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja (Y).
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang

adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Seberapa besar pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan/bersama-sama.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan/bersama-sama.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat berguna sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi pengetahuan.

2. Manfaat Praktis :

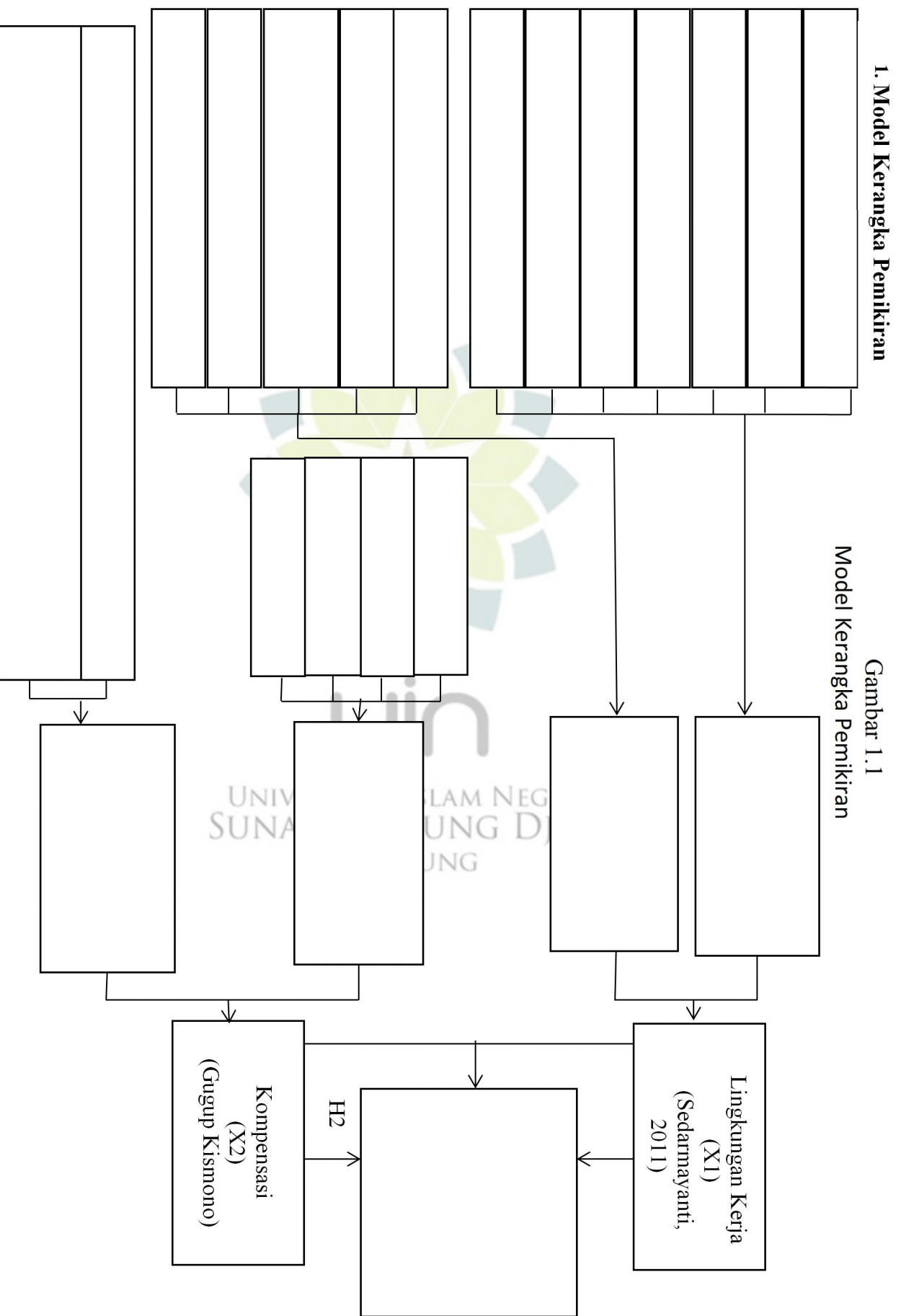
- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
- b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bagi peneliti untuk perusahaan atau instansi dapat memberikan informasi yang menarik lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja.

- c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis menyajikan pemikiran untuk mempermudah permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar yang menunjukkan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Variabel Kompensasi terhadap Kinerja, serta variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja yang dapat terlihat sebagai berikut:





Gambar 1.1

Sumber : Data diolah penulis, (2018)

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan (Pusjatan). Dalam penelitian ini penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yaitu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Penelitian Terdahulu
1.	I Made Yusa Dharmawan 2011	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar	Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar	Terdapat persamaan variabel yaitu variabel kompensasi (X1) dan kinerja (Y). Serta terdapat persamaan dimensi variabel X1.2 yaitu lingkungan kerja non fisik.
2.	Sartika Hayulinanda Halim 2012	Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan pada salah satu variabel yaitu variabel motivasi. Dan terdapat persamaan variabel yaitu variabel

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
		PT. Sinar Galesong Pratama Makassar	PT. Sinar Galesong Pratama Makassar	lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y)
3	Arta Adi Kusuma 2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Terdapat perbedaan pada salah satu variabel yaitu variabel motivasi. Dan terdapat persamaan variabel yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y)
4	Nadya Wahyunigtya s 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang	Terdapat persamaan dari setiap variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y).

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
5	I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama 2013	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran	Terdapat persamaan variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y). Namun untuk variabel terikat yaitu kepuasan kerja tidak dibahas.
6	Diana Khairani Sofyan 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA	Terdapat persamaan dari variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja (X1), dan Kinerja (Y).
7	Salviriyanti 2013	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Insani Mitrasani Gelam Jakarta	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Insani Mitrasani Gelam Jakarta	Terdapat persamaan dari variabel penelitian yaitu variabel Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y).

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
8	Usman Fauzi 2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda	Terdapat persamaan dari variabel penelitian yaitu variabel Kompensasi (X ₂), dan Kinerja (Y).

Sumber : *Data diolah penulis, (2018)*

1. Analisis Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil tinjauan dari penelitian terdahulu yang tercantum dalam tabel tersebut telah menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua variabel atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Sekaran, 2011). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis I

Ho: Tidak terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sub unit kerja Pusjatan.

Ha: Terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sub unit kerja Pusjatan.

Hipotesis II

Ho: Tidak terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai sub unit kerja Pusjatan..

Ha: Terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai sub unit kerja Pusjatan.

Hipotesis III

Ho: Tidak terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sub unit kerja Pusjatan..

Ha: Terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sub unit kerja Pusjatan.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG