

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi ataupun perusahaan mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat atau mesin otomatis, namun sampai saat ini belum pernah terdapat suatu organisasi atau perusahaan yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, artinya walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Organisasi atau perusahaan harus dapat mengeluarkan kinerja terbaik dari setiap karyawan yang ada dalam organisasi karena seorang karyawan yang memiliki

kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sebuah lembaga survei bidang manajemen sumber daya manusia internasional (Towers Watson, 2014) yang melakukan survei mengenai isu pentingnya karyawan sebagai salah satu aset perusahaan yang tergolong aset berharga. Hasil survei tersebut mendapatkan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten, sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan. Dalam survei tersebut juga didapati bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun. Diketahui dari survei yang dilakukan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi antara lain seperti budaya dalam perusahaan, komitmen karyawan dalam perusahaan, pemberian kompensasi pada karyawan, hingga lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Hanya 34% yang memang berniat untuk bertahan di perusahaan tempat dia bekerja semula (dimuat dalam Sindonews, 2014).

Dalam survei tersebut dapat dilihat bahwasanya cukup banyak perusahaan di Indonesia yang mengalami kesulitan untuk mendapatkan karyawan seperti kriteria yang diinginkan dan cukup banyak pula yang merasa kesulitan untuk mempertahankan para karyawannya. Hal ini jelas menunjukkan sebuah perusahaan dalam mengelola perusahaannya dituntut untuk mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara baik dan benar, bagaimana kemudian perusahaan harus bisa memastikan para karyawannya dapat

mengeluarkan kinerja terbaiknya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua diantaranya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya dan kondisi lingkungan kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006:498). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255).

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan

pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:2).

PT. Global Pratama Powerindo (GPP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor energi terbarukan yang mana hasilnya berupa jasa pemasangan pembangkit listrik tenaga surya. Perusahaan yang terletak di Graha Panyileukan Asri Ruko No. 8, Jl. Soekarno Hatta, Cipadung Kidul, Panyileukan, Kota Bandung ini mengutamakan kualitas dari produk yang dihasilkan, sehingga untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Dalam operasionalnya, PT. GPP bekerjasama dengan Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral untuk pemasangan Pembangkit Listrik Tenaga Surya di pelosok Indonesia seperti Kalimantan, Papua, Nusa Tenggara Timur, Palu dan sebagainya. Selain itu, PT. GPP juga menjadi kontraktor pemasangan lampu penerangan jalan serta menjadi jasa konsultan tentang energi terbarukan.

Berdasarkan hasil observasi berupa wawancara dengan Ibu Priska Selpiana selaku karyawan bagian *Human Resource Development* pada tanggal 6 November 2018, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di PT. GPP yaitu mengenai kinerja karyawan yang masih rendah. Ibu Priska menjelaskan bahwa rendahnya kinerja karyawan bisa jadi disebabkan oleh kepuasan kerja para karyawan yang masih rendah juga. Selain itu, beliau juga mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ada masih belum memberikan kenyamanan dalam bekerja. Terlihat banyaknya barang-barang yang *overload* di gudang yang terletak di sebelah kantor PT. GPP serta belum ada *work space* bagi para teknisi yang tidak sedang berada di lapangan. Dari wawancara tersebut juga di dapatkan data mengenai kinerja karyawan dimana pada tahun 2016, kinerja karyawan PT. GPP sebesar 70% dimana angka tersebut belum sesuai dengan harapan manajemen. Sedangkan untuk tahun 2017, kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan nilai kinerja 75%. Akan tetapi nilai tersebut juga belum sesuai dengan harapan manajemen yang menginginkan karyawannya memiliki kinerja diatas 80%. (Sumber: Wawancara dengan Ibu Priska Selpiana selaku karyawan bagian HRD PT. Global Pratama Powerindo, pada 6 November 2018).

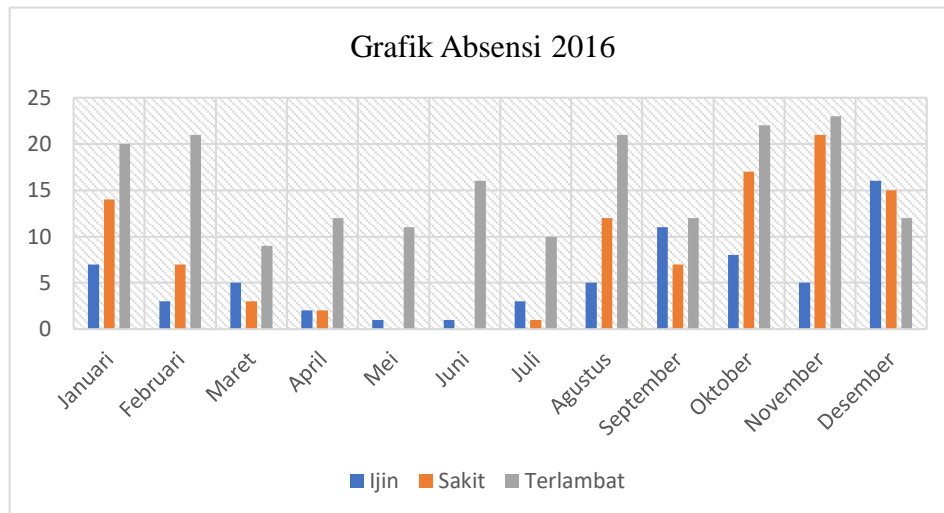
Tingginya angka absensi dan keterlambatan karyawan menunjukkan kinerja yang rendah dari karyawan PT. GPP. Salah satu pendapat menurut Robbins dan Coutlter (2010:36) mengatakan bahwa taraf berlebihan akan ketidakhadiran memiliki dampak langsung dan segera terhadap fungsi organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi tidak akan terjadi apabila fungsi

organisasi tidak berjalan dengan lancar. Data absensi tersebut dapat dilihat pada tabel dan juga telah penulis sajikan dalam bentuk sebagai bahan analisis yang ada dibawah ini :

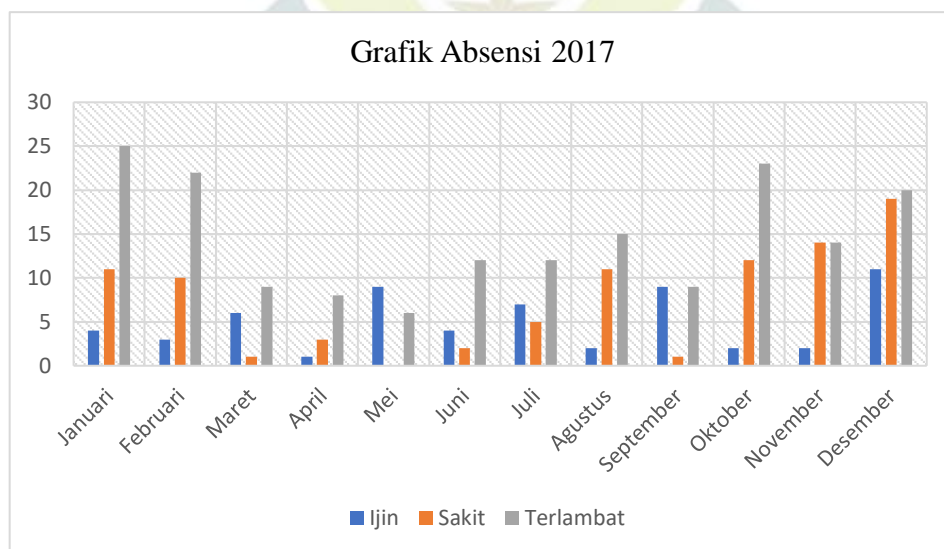
Tabel 1.1.
Absensi dan Keterlambatan Karyawan

Bulan	Ijin		Ijin Sakit		Terlambat	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Januari	7	4	14	11	20	25
Februari	3	3	7	10	21	22
Maret	5	6	3	1	9	9
April	2	1	2	3	12	8
Mei	1	9	0	0	11	6
Juni	1	4	0	2	16	12
Juli	3	7	1	5	10	12
Agustus	5	2	12	11	21	15
September	11	9	7	1	12	9
Oktober	8	2	17	12	22	23
November	5	2	21	14	23	14
Desember	16	11	15	19	12	20

Sumber: Data PT. Global Pratama Powerindo Tahun 2016-2017



Grafik 1.1.
Grafik Absensi PT. Global Pratama Powerindo Tahun 2016



Grafik 1.2.
Grafik Absensi PT. Global Pratama Powerindo Tahun 2017

Tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi yang dikarenakan ijin dan sakit di PT. GPP tergolong tinggi, hal tersebut diperparah dengan cukup banyaknya keterlambatan yang dilakukan karyawan di setiap bulannya baik di tahun 2016 dan tahun 2017. Dari kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki

karyawan terhadap perusahaan dirasa masih kurang. Padahal, PT. GPP telah membuat aturan yang ketat dengan sanksi yang tegas, tetapi jumlah absensi dan keterlambatan karyawan masih tinggi. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2010:37), dan perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam kenyataannya, PT. GPP telah memberikan insentif terhadap karyawannya yang memiliki kinerja tinggi dan sudah memberikan bonus kehadiran setiap bulannya kepada seluruh karyawan. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bersemangat dalam bekerja.

Dari hasil pengamatan pada tanggal 6 November 2018 pada saat penulis melakukan observasi awal dan mewawancarai Ibu Priska Selpiana selaku staff *Human Resource Development* PT. GPP, diketahui bahwa lingkungan kerja pada PT. GPP masih terlihat kurang nyaman, hal tersebut dikarenakan banyak terdapat barang-barang material konstruksi yang disimpan di dekatar resepsionis, hal ini diakui memang sering terjadi dikarenakan gudang sebagai tempat penyimpanannya penuh. Oleh karena itu, penelitian mengenai lingkungan kerja ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang dirasakan oleh para karyawan PT. GPP tentang lingkungan kerja terhadap kinerja mereka.

Dengan berbagai fenomena atau kondisi diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjadi masalah yang cukup serius bagi PT. GPP. Jika dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita Marlina (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Ida Sanjaya Dewi (2015), menemukan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena, fakta, data serta beberapa teori di atas, ditambah dengan adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. GPP sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Global Pratama Powerindo)”**.

B. Identifikasi Masalah

Jika peneliti melihat latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu:

1. Rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan data kinerja yang masih dibawah 80% serta data kehadiran dari perusahaan tahun 2016 dan 2017

2. Gudang tempat penyimpanan barang-barang material kurang memadai yang menyebabkan seringnya barang-barang material ditempatkan pada tempat yang tidak semestinya seperti di dekat resepsionis
3. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah
4. Lingkungan kerja yang belum membuat karyawan menyasa nyaman dan aman dalam bekerja
5. Belum tersedianya ruangan atau tempat kerja bagi teknisi yang tidak sedang berada di lapangan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif secara parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Pratama Powerindo?
2. Apakah terdapat pengaruh positif secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Pratama Powerindo?
3. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Pratama Powerindo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Pratama Powerindo.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Pratama Powerindo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Global Pratama Powerindo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai efektifitas organisasi.
 - b. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti terhadap instansi, lembaga, organisasi, terutama pada perusahaan PT. Global Pratama Powerindo dimana perusahaan masih membutuhkan pembenahan dalam segi manajemen sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka

organisasi tidak dapat menjalankan fungsi manajerial dengan baik. Dengan demikian untuk memiliki sumber daya manusia yang mau bekerja keras untuk perusahaan, diperlukan adanya dukungan dan motivasi dari perusahaan itu sendiri. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan bekerja lebih keras untuk perusahaan dan akan menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang sangat baik. Indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32) diantaranya yaitu, Efektivitas dan Evisiensi, Otoritas dan Tanggungjawab, Disiplin dan Inisiatif.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja (Robbins dan Judge:2007). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Disinilah peran departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, kinerja, perputaran tenaga kerja, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya. Tidak dapat disangkal

bahwa salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah adanya ketidakpuasan atas pekerjaan yang ada. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan itu sendiri, gaji, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kesempatan promosi (Robbins 2001:181).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lain adalah Lingkungan Kerja yang dibagi menjadi dua jenis yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Lebih lanjut dijelaskan oleh Sedarmayanti (2001:1) mengemukakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

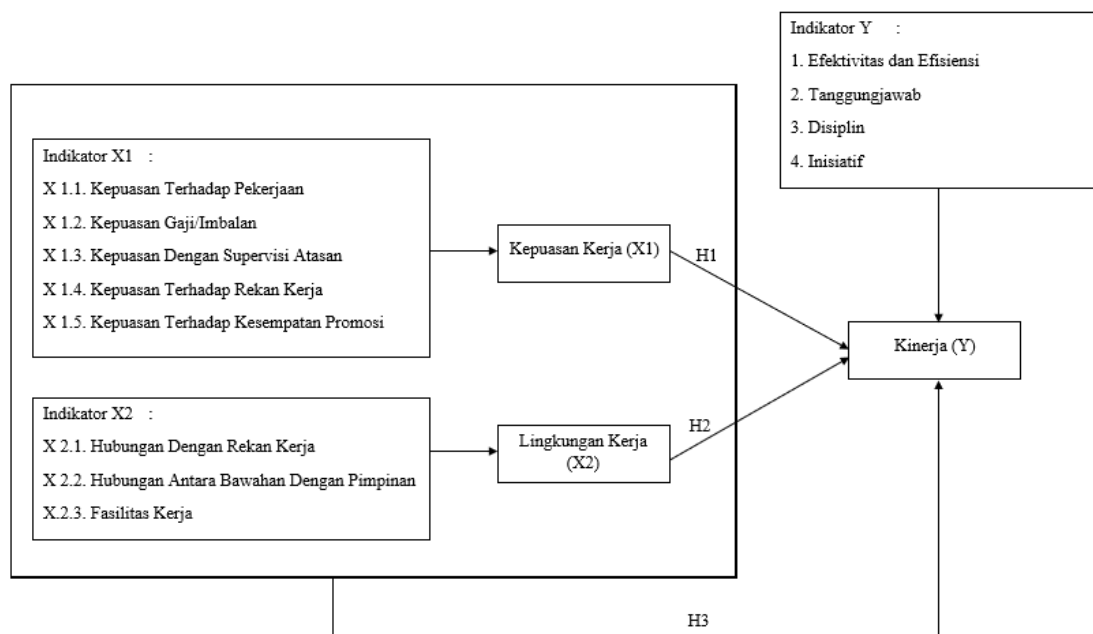
Dengan menjaga kondisi lingkungan kerja yang ada, hal tersebut akan mendorong rasa nyaman di dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan menjadi maksimal untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan sehingga dapat diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai arti penting bagi pegawai yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memusatkan konsentrasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta di dukung dengan lingkungan kerja yang baik, hal tersebut di harapkan menjadi semangat tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Ketika seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi, karyawan akan mengeluarkan kinerja yang optimal dan tentunya akan berpengaruh positif bagi organisasi atau perusahaan.

Hal tersebut yang kemudian harus menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan untuk dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan berbagai fasilitas kerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas ditujukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian tersebut dapat diluahkan sebagai berikut.



Gambar 1.1.
Model Kerangka Pemikiran Penelitian

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2.
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian Terdahulu
		Persamaan	Perbedaan	
Ida Sanjaya Dewi, (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis	Dalam penelitian terdahulu menggunakan Perilaku Kewargaan Organisasional	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian Terdahulu
		Persamaan	Perbedaan	
	Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan PT. <i>Indonesian Knitting Factory</i> Semarang)	sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja sebagai Variabel X dan Kinerja sebagai Variabel Y	1 sebagai variabel <i>intervening</i> . Selain itu tempat dan sampel penelitiannya juga berbeda.	karyawan di PT. <i>Indonesian Knitting Factory</i> Semarang 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. <i>Indonesian Knitting Factory</i> Semarang
Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bolu Dadakan Ibu Otang	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis sama-sama menggunakan Lingkungan Kerja dan Kinerja sebagai Variabel X dan Y.	Dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel X. Selain itu tempat dan sampel penelitiannya juga berbeda.	1. Lingkungan kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bolu dadakan Ibu Otang 2. Lingkungan kerja Eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bolu

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian Terdahulu
		Persamaan	Perbedaan	
				<p>dadakan Ibu Otang</p> <p>3. Lingkungan kerja internal dan eksternal secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
Fariz Ramanda Putra, (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis sama-sama menggunakan Lingkungan Kerja dan Kinerja sebagai Variabel X dan Y.	Dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel X. Selain itu tempat dan sampel penelitiannya juga berbeda.	<p>1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang</p> <p>2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang</p> <p>3. Lingkungan kerja fisik dan non</p>

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian Terdahulu
		Persamaan	Perbedaan	
				fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naraya Telematika Malang
Rahmatullah Burhanudin Wahab, (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Makassar	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja dan Kinerja sebagai Variabel X dan Y.	Dalam penelitian terdahulu terdapat Motivasi sebagai variabel X ₂ . Selain itu tempat dan sampel penelitiannya juga berbeda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Makassar 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Makassar 3. Kepuasan kerja dan Motivasi secara simultan

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Perbandingan		Hasil Penelitian Terdahulu
		Persamaan	Perbedaan	
				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK Makassar
Nela Pima Rahmawati, (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh penulis sama-sama menggunakan Lingkungan Kerja dan Kinerja sebagai Variabel X dan Y.	Dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel X. Selain itu tempat dan sampel penelitiannya juga berbeda.	1. Lingkungan Kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara

Sumber : Diolah oleh peneliti

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Pratama Powerindo
2. Terdapat pengaruh positif dari Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Pratama Powerindo
3. Terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Pratama Powerindo

