

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kemajuan zaman pada saat ini menuntut sebuah organisasi untuk mampu bersaing dengan organisasi lainnya supaya dapat mempertahankan bisnis yang dijalaninya. Untuk dapat bersaing sebuah organisasi dituntut untuk dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan juga dapat ikut bersaing dengan perkembangan zaman. Maka dari itu strategi yang dimiliki organisasi akan sangat berpengaruh guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan memenangkan persaingan. Keefektifan sebuah organisasi juga dapat dilihat dari hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Agar tenaga kerja dapat berkontribusi dengan baik perusahaan harus memperhatikan setiap karyawannya. Sehingga organisasi harus melaksanakan fungsi dari sumberdaya manusia seperti perekrutan, penyeleksian, pelatihan serta dapat mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik juga dapat bekerja secara optimal. Pegawai yang tidak diperhatikan dan kebutuhannya tidak terpenuhi tentu akan dapat memunculkan niat untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*).

*Turnover intention* merupakan niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, perpindahan keluar unit organisasi atau berhentinya karyawan dari tempat dia bekerja. Dalam sebuah perusahaan terjadinya turnover dapat dianggap menjadi hal lumrah, tetapi dapat membahayakan kondisi perusahaan jika tingkat turnover dalam perusahaan tinggi. Jika tingkat turnover pada sebuah perusahaan tinggi dan hal tersebut tidak dihiraukan oleh perusahaan atau organisasi maka peningkatan tersebut nantinya akan berdampak negatif bagi perusahaan. Tidak hanya perusahaan yang akan rugi tetapi juga dari segi biaya serta segi sumberdaya manusianya itu sendiri (Ahmad dan Sari : 2015).

Terjadinya *turnover* berawal dari munculnya keinginan atau niat keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yang dirasakan setiap pegawai. Niat tersebut dapat timbul ketika pegawai sedang dalam masa kerja di perusahaan dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Karyawan dengan intensi *turnover* akan selalu berfikir untuk selalu keluar dari perusahaan juga akan mulai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Biasanya mereka sering mengeluh, merasa tidak nyaman dengan pekerjaan, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Dalam penelitiannya Rita Andini (2006) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Retno Khikmawati (2015) dimana terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* yaitu lingkungan kerja karyawan.

Data yang didapat dari HRD PT. Mentari Cahaya Utama yaitu Bapak David William beliau menyatakan besarnya perputaran karyawan yang terjadi empat tahun terakhir ini sangat merugikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di PT. Mentari Cahaya Utama berada di tingkat yang cukup tinggi. Berikut ini merupakan tabel data Turnover Rate pada karyawan PT. Mentari Cahaya Utama pada tahun 2016 s/d 2019.

**Tabel 1.1****Data Turnover Rate karyawan PT. Mentari Cahaya Utama pada tahun 2016 s/d 2019**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2016	66	7	2	63	6,20 %
2017	63	0	4	65	6,25 %
2018	67	17	2	53	25 %
2019	52	15	4	42	23,4 %

Sumber : HRD PT. Mentari Cahaya Utama (Data diolah oleh peneliti, 2020)

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi selama tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2016 hingga tahun 2018. Nilai turnover tertinggi terdapat pada tahun 2018 yaitu sebesar 25 %. Kenaikan turnover ini tentunya mendapatkan perhatian serius dari pihak PT. Mentari Cahaya Utama, mengingat hal ini dapat berdampak buruk bagi segi biaya maupun segi citra perusahaan.

Selain itu PT, Mentari Cahaya Utama juga dihadapkan dengan masalah kurangnya kualitas fasilitas yang tersedia. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan keproduktifan karyawan serta membuat karyawan merasa nyaman dan aman untuk bekerja. Lingkungan kerja karyawan adalah semua hal yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik karyawan adalah keadaan fisik disekitar tempat karyawan bekerja, berupa luas ruangan, suhu, kebisingan, suhu ruangan serta pencahayaan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan yang terjadi akibat adanya interaksi antara karyawan dengan karyawan lainnya, interaksi karyawan dengan atasan maupun interaksi

lainnya. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang seimbang tentu dibutuhkan oleh para karyawan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Rasa nyaman serta aman akan didapatkan oleh karyawan apabila lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan baik dan sesuai. Namun lingkungan kerja yang buruk tentu membuat karyawan menjadi tidak nyaman sehingga dapat menimbulkan berbagai kendala kepada karyawan, masalah mungkin akan mudah timbul di antara para karyawan, timbulnya rasa tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, atau karyawan menjadi tidak betah dengan pekerjaannya karena kurang bisa menikmati pekerjaan. Kondisi yang tidak nyaman ini akan memunculkan keinginan untuk keluar atau beralih ke perusahaan lain (*turnover intention*) dimana ekspektasi karyawan akan mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Sehingga lingkungan kerja sangat perlu di perhatikan oleh perusahaan guna menjaga stabilitas perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai langkah untuk mencegah pengunduran diri karyawan agar tingkat turnover di perusahaan tidak meningkat. Hal tersebut didukung penelitian Yunita (2015) yang menyebutkan *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Tak bisa dipungkiri jika mencari nafkah merupakan motivasi sebagian besar manusia untuk bekerja. Saat ini pemberian kompensasi tidak dilihat semata-mata hanya sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya tetapi juga dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sehingga pada saat pemberian kompensasi baik kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan harus lebih dipertimbangkan kembali. Dengan kata lain sistem kompensasi dikatakan baik apabila dapat menjamin kepuasan karyawan sehingga perusahaan nantinya dapat memiliki seorang karyawan yang memiliki sikap positif dan dapat bekerja secara produktif.

Diberikannya kompensasi merupakan bentuk dari pemberian sebuah penghargaan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat

bekerja dengan baik. Karena karyawan merasa jika hasil kerjanya di apresiasi oleh perusahaan. Sebaliknya pememberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, akan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga cenderung memilih untuk pindah ke perusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Penelitian tentang kompensasi telah banyak dilakukan sebelumnya, diantaranya ditemukan beberapa perbedaan pendapat. Menurut Sumarto (2009) dan Ramlal (2003) ditemukan adanya hubungan antara kompensasi terhadap *Turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Irbayuni (2012) dan Sari (2012) mengatakan jika tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap *Turnover intention*.

Dalam Penelitian ini peneliti berupaya untuk meneliti masalah-masalah yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan *Turnover intention* pada PT. Mentari Cahaya Utama. Bersumber pada latarbelakang yang telah disampaikan maka peneliti mencoba melaksanakan penelitian tentang : “ Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pada PT. Mentari Cahaya Utama).

## **B. Identifikasi Masalah**

Bersumber pada latar belakang diatas, terdapat identifikasi masalah yang dibuat oleh peneliti, dimana nantinya akan dijadikan menjadi sebuah bahan penelitian, sebagai berikut:

1. Perputaran karyawan di PT. Mentari Cahaya Utama cukup berada di tingkat yang tinggi. Dimana berdasarkan data yang didapat dari PT.Mentari Cahaya Utama pada tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami kenaikan yang signifikan. Pada tahun 2016 turnover rate karyawan sebesar 6,20%, lalu ditahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,05% menjadi 6,25%. Pada tahun 2018 kembali mengalami kenaikan yang sangat signifikan sebesar 25%. Sehingga hal ini membuat

perusahaan harus mengalami kerugian dalam segi biaya penerimaan dan pelatihan.

2. Lingkungan kerja yang dirasa oleh karyawan kurang memadai adalah adanya suara yang terlalu bising yang ditimbulkan dari mesin-mesin produksi, hal ini khususnya dirasakan karyawan yang bekerja di bidang administratif. Hal ini dapat mengganggu aktifitas karyawan dalam bekerja.
3. Kompensasi yang didapat belum sesuai dengan yang harapan karyawan dimana karyawan terkadang merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak adil, juga belum adanya penambahan gaji dalam dua tahun terakhir membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja
4. Adanya masalah pemberian kompensasi terkadang menjadikan permasalahan antar karyawan. Misalnya rasa iri yang timbul apabila salah satu karyawan mendapatkan insentif sedangkan karyawan lain tidak, padahal mereka merasa beban pekerjaan yang dipegang sama.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, tingginya tingkat *turnover intention* disebabkan oleh kurang memadainya lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan sehingga terkadang karyawan merasa tidak nyaman, adanya kecemburuan sosial juga membuat lingkungan kerja semakin tidak kondusif. Lalu kurang sesuai kompensasi yang diberikan juga membuat karyawan semakin tidak semangat dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tidak betah dalam diri karyawan yang mana memunculkan niat untuk mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Bersumber pada latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas, disimpulkan bahwa masalah pokok yang akan diteliti oleh peneliti adalah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Agar masalah diatas lebih spesifik dalam proses

penelitiannya, maka peneliti telah menyusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Mentari Cahaya Utama Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Mentari Cahaya Utama Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Mentari Cahaya Utama Bandung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini di maksudkan untuk mendeskripsikan fakta-fakta empiris tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Sesuai dengan rinciannya, maka hasil dari penelitian akan diarahkan untuk dapat mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Mentari Cahaya Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Mentari Cahaya Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* di PT. Mentari Cahaya Utama Bandung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pembahasan *turnover intention*, lingkungan kerja, dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan kepada perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan

yang ditimbulkan oleh *turnover intention*. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk membantu menyelesaikan sebuah permasalahan dikemudian hari.

- b. Bertambahnya wawasan serta pengetahuan yang dimiliki peneliti untuk melaksanakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia. Dan juga melengkapi penelitian sebelumnya.
  - c. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini karyawan akan lebih memberi pengetahuan kepada karyawan serta hasilnya dapat lebih memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat bermanfaat sebagai penambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pembahasan *turnover intention*, lingkungan kerja, serta kompensasi.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention***

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan fasilitas yang ada disekitar pekerjaan, metode kerja yang digunakan serta mampu mengendalikan dirinya baik saat bekerja sendiri maupun bekerja secara bersama-sama. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktifitas seorang karyawan. Karyawan akan merasa lebih betah dan nyaman apabila lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan baik dan kondusif. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif akan membuat karyawan menjadi tidak produktif dan prestasi kerjanya menurun.

Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman serta terdapat fasilitas yang baik serta memadai perlu diciptakan oleh perusahaan. Hal itu nantinya dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Nantinya produktivitas

karyawan akan menjadi buruk jika fasilitas yang diberikan perusahaan tidak mendukung ketidakamanan dan ketidaknyamanan serta fasilitas yang tidak memadai akan membuat karyawan merasa cemas dalam bekerja. Sehingga dampak dari lingkungan kerja yang tidak nyaman tersebut dapat menimbulkan *Turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Retno (2015) mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif antara lingkungan kerja terhadap turnover intention. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriniria (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap turnover intention. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathkurahman (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

## 2. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

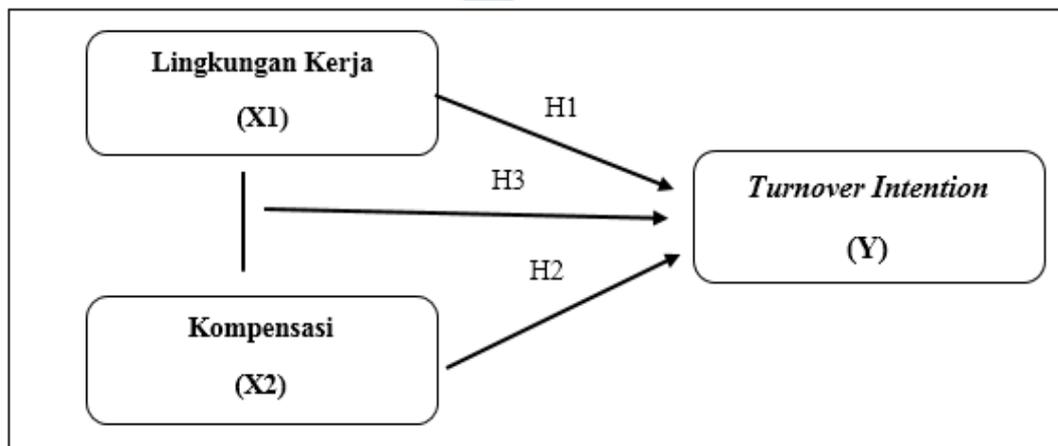
Menurut Hasibuan (2008:118) kompensasi merupakan segala bentuk penghasilan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa atau imbalan untuk karyawan. Kompensasi yang baik akan memberikan efek positif bagi perusahaan, seperti mendapat karyawan yang berkualitas, memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi, membuat pelamar kerja yang berkualitas untuk dapat masuk kedalam perusahaan. Sehingga kompensasi memegang fungsi penting dalam memajukan sebuah perusahaan.

Saat imbalan diterima karyawan dirasa jauh dari harapan atau tidak sesuai dengan beban kerjanya, penurunan kinerja mungkin saja terjadi bahkan akan timbul keinginan atau niat untuk pindah dari pekerjaan (*turnover intention*) yang sekarang ke pekerjaan di perusahaan lain yang dirasa lebih baik. Serta hal lainnya yang berkaitan dengan kompensasi yang dirasa karyawan tidak sesuai juga mampu

menimbulkan *turnover intention* pada karyawan. Apabila karyawan telah menemukan pekerjaan yang dapat memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja serta harapan karyawan, tentu karyawan akan lebih memilih mengundurkan diri. Sehingga hal tersebut dapat membuat tingkat turnover pada perusahaan menjadi tinggi. Maka artinya semakin rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat turnover intention yang terjadi diperusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arin, Hamid (2014) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Begitu pula dalam penelitian yang dilakukan Ridwan (2016) dimana mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, peneliti menggambarkan sebuah bagan sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh peneliti (2020)

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, kerangka pemikiran, dan penelitian yang relevan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*

Dibawah ini merupakan tabel penelitian terdahulu yang dapat menjadi referensi penelitian ini

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No .	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
					Persamaan	Perbedaan
1	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Menggunakan variabel lingkungan kerja	Objek dan jumlah variabel yang digunakan berbeda.

				karyawan di tolak. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak.		
2	Mona Tiorina Manurung (2012)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Turnover intention</i> (Y)	Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan . Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Hasil koefisien determinasi yang kecil menunjukkan	Mona Tiorina Manurung (2012)	Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>

				<p>bahwa kemampuan variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (<i>turnover intention</i> karyawan) sangat terbatas.</p>		
3	<p>Agung AWS Waspodo, Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita (2013)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> pada Karyawan PT. Unitex di Bogor</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) <i>Turnover intention</i> (Y)</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Unitex di Bogor. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Menggunakan variabel <i>turnover intention</i></p>	<p>Objek dan jumlah variabel yang digunakan berbeda.</p>

				<p><i>turnover intention</i> karyawan PT. Unitex di Bogor. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Unitex di Bogor.</p>		
4	Nur Abib Asrianto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV Kalika Intergraha Semarang)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang secara simultan maupun parsial.	Menggunakan variabel lingkungan kerja Jumlah variabel yang digunakan sama	Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti dan variabel yang digunakan

5	Freza Mahaztra Sandi (2014)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang	Kompensasi (X1) <i>Job Insecurity</i> (X2) <i>Turnover intention</i> (Y)	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> .	Menggunakan variabel kompensasi dan <i>turnover intention</i>	Perbedaan terdapat pada objek penelitian Serta variabel <i>job insecurity</i>
6	Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga	Menggunakan variabel lingkungan kerja	Perbedaan terdapat pada objek yang diteliti dan variabel yang digunakan. Jumlah variabel yang digunakan berbeda.

				mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.		
7	Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Hendro Tjahjono (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu	Menggunakan variabel lingkungan kerja	Jumlah variabel yang digunakan berbeda.

		<p>Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya</p>		<p>variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.</p>		
--	--	------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

8	Catherine Natalia (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PD Damai Motor Bandar Lampung)	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima.	Menggunakan variabel kompensasi	Jumlah variabel yang digunakan berbeda.
9	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (variabel intervening)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ; (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kepuasan	Menggunakan variabel kompensasi	Terdapat variabel intervening Objek dan jumlah variabel yang digunakan berbeda.

				Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.		
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Sumber : Skripsi Terdahulu

