

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam organisasi baik publik ataupun bisnis, sumber daya manusia merupakan hal yang paling krusial di banding yang lainnya, tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dipastikan sebuah perusahaan tidak dapat bergerak.¹Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik, dengan demikian manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang pentingnya kinerja yang efisien dan efektif, tetapi juga tentang pentingnya nilai seorang karyawan karena salah satu elemen yang terpenting dalam perusahaan adalah kemampuan karyawan yang memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan.

Dalam perkembangan dunia bisnis yang terus berubah dengan cepat, persaingan bisnis menjadi semakin intensif dan dinamis. Perusahaan harus menghadapi berbagai tantangan untuk tetap relevan dan berkembang, salah satu aset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan yang loyal dan berdedikasi. Loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan terhadap perusahaan, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan komitmen untuk berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan.

¹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 217.

Loyalitas karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang tak ternilai harganya. Ini merupakan kontribusi yang karyawan berikan dengan mengorbankan energi, waktu, kemampuan, dan keterampilan mereka untuk kepentingan perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang loyal, perusahaan akan menghadapi tantangan yang signifikan dalam upaya pengembangan dan pertumbuhan. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya keras untuk membangun dan memelihara loyalitas karyawan, terutama dalam menghadapi masa-masa sulit. Dengan demikian, hal ini menjadi kunci utama agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang secara berkelanjutan di tengah tantangan yang dihadapi.²

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi atau upah yang ditawarkan. Kompensasi mempunyai peranyang penting dan signifikan dalam menarik tenaga kerja untuk bekerja secara produktif, kreatif dan nyaman dalam lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil, sesuai dan proporsional dengan upaya atau tenaga yang dikeluarkan oleh tenaga kerja sangatlah penting.³

Dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan, karyawan membutuhkan penggantian atau imbalan yang memadai dan adil dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi ini merupakan salah satu faktor yang mendasari

²Muliati, *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai*, Vol. 17, No. 4, (2020), 518.

³Ni Ketut Dewi Sumaryathi and I Gusti Ayu Manuati Dewi, "The Effect Of Compensation On Employee Loyalty With Job Satisfaction As A Mediator," *American Journal of Humanities and Social Research*, Vol. 4, no. 1 (2020), 7.

motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.⁴Kompensasi bukan hanya sekedar upah dan tunjangan, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan dan insentif yang dirancang untuk memotivasi karyawan serta memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat berupa fisik maupun non fisik dan di diberikan kepada seseorang yang telah memberikan tenaga, ide, pikiran dan kemampuan dalam mencapai keinginan perusahaan.⁵Ini dapat menyebabkan seseorang mengorbankan dirinya untuk memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang yang berdedikasi untuk membuat seseorang bekerja tidak tergantung pada jumlah bonus, tetapi yang lebih penting adalah pekerjaan itu menjadi kinerjanya. Hal ini mengidentifikasi pentingnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hubungan antara loyalitas karyawan dan kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan cenderung merasa lebih terikat secara emosional dengan perusahaan jika mereka merasa diperlakukan secara adil dan diberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi yang kompetitif dan berkelanjutan juga dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kinerja mereka. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang adil, transparan, dan mencakup insentif berbasis kinerja serta kesempatan untuk promosi dapat membantu memelihara loyalitas karyawan yang kuat dan berkelanjutan.

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 217.

⁵Alzen, *Loyalitas Karyawan: Dengan Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 5, No. 2 (2022), 180.

Sebuah toko roti atau *bakery* adalah sebuah tempat di mana berbagai jenis produk roti dan kue diproduksi secara massal atau dalam jumlah besar, produk ini berbahan dasar tepung yang dipanggang di dalam oven, seperti roti, kukis, kue, tart, pastry, donat dan pai.⁶ Tempat ini biasanya dilengkapi dengan peralatan dan mesin yang diperlukan untuk proses produksi, seperti oven, mixer, pengolah adonan, dan peralatan lainnya sesuai dengan kebutuhan produksi bakery. Pada skala yang lebih besar, tempat produksi *bakery* bisa berupa pabrik yang dilengkapi dengan jalur produksi otomatis dan sistem manajemen yang kompleks. Sedangkan pada skala yang lebih kecil, tempat produksi bakery bisa berupa *bakery* atau toko roti yang memiliki fasilitas produksi yang lebih sederhana dan terbatas, tetapi tetap memproduksi *bakery* secara lokal untuk memenuhi kebutuhan pasar lokal.

Di Kota Madiun sendiri ada beberapa badan usaha yang bergerak di bidang yang sama yaitu *bakery*, berikut adalah tabelnya:

Tabel 1. 1
Data Perbandingan UMKM yang Sejenis di Kota Madiun

No	Nama Usaha	Alamat	Produk
1	Anisa	Jl. Kemiri No.2A, Kejuron, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63132	Tart, Roll, Spiku, Roti Manis, Donat, Cake
2	Madona	Jl. Trunojoyo No.83, Pandean, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63128	Roti Tawar, Roll, Spiku, Donat, Tart, Roti Manis
3	Brilian	Jl. Trunojoyo No.179, Pandean, Kec. Taman,	Roti Manis, Donat, Tart,

⁶https://id.wikipedia.org/wiki/Toko_roti. Diakses pada 01/04/2024 pukul 12.04

		Kota Madiun, Jawa Timur 63133	Roll, Spiku, Brownies, Cake
4	MM	Jl. Mayor Jend. Di Panjaitan No.79, Banjarejo, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63137	Tart, Roti Manis, Brownies, Roll, Donat
5	Bread & Butter	Jl. Pahlawan No.10, Madiun Lor, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63122	Tart, Cake, Roti Manis
6	Devis	Jl. Klp. Sari No.5, Manisrejo, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63138	Tart, Roll, Donat, Roti Manis, Spiku
7	Cherry Bakery & Patisserie	Jl. Cokroaminoto No.139, Kejuron, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63133	Donat, Tart, Roll, Roti Manis,
8	Lala Bakery & Pudding	Jl. Panglima Sudirman No.66, Kejuron, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63132	Cake, Pudding, Roti Manis
9	Mydions	Jl. Tilamupih, Josenan, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63135	Bolu
10	Via	Jl. Kunir No.10, Ngegong, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63125	Tart, Cake

Sumber Data: Hasil Observasi pada 3 Agustus 2023

Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Madona Bakery, Anissa Bakery, dan Brilian Bakery memiliki jumlah menu terbanyak di Kota Madiun. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk

melakukan penelitian di Brilian Bakery karena sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman untuk meningkatkan kualitas hidup. Konsep Ekonomi Islam menekankan pentingnya mencari sumber yang halal dan berkah dalam produksi, serta menggunakan hasil produksi untuk kebaikan tanpa merugikan pihak lain. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran sistem kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Brilian Bakery Madiun.

Tabel 1. 2
Data Perbandingan antara Brilian Bakery, Madonna Bakery, dan Anisa Bakery

No	Nama Toko Roti	Jumlah Karyawan
1	Brilian Bakery Madiun	4 Karyawan
2	Madona Bakery Madiun	3 Karyawan
3	Anisa Bakery Madiun	3 Karyawan

Sumber Data: Hasil Observasi di Brilian Bakery, Madonna Bakery, dan Anisa Bakery

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di Brilian Bakery Madiun lebih banyak daripada pesaingnya. Fokus peneliti tertuju pada produsen roti "Brilian Bakery". Tabel menunjukkan bahwa Brilian Bakery memiliki jumlah karyawan terbanyak, yaitu 4 orang. Sistem pengupahan harian bagi karyawan berkisar antara Rp.28.333 hingga Rp.67.000 per hari, sedangkan untuk sistem upah borongan berkisar antara Rp.25.000 hingga Rp.50.000 per hari, tergantung pada kemampuan produsen bakery dan jumlah produk yang diproduksi.

Dengan jumlah karyawan yang besar, proses produksi akan lebih lancar. Pemasaran produk dari Brilian Bakery tidaklah terlalu sulit karena telah berdiri sejak tahun 2011, yang artinya telah memiliki eksistensi yang

kuat di masyarakat dan basis pelanggan yang besar. Dengan demikian, produksi dapat berjalan tanpa henti dan betupaya memenuhi rantai pasokan. Dan untuk setiapbulannya, Brilian Bakery mampu menghasilkan omset antara 20 juta sampai 25 juta.⁷Berikut adalah data mengenai pendapatan di Brilian Bakery periode 2021 sampai 2023.

Tabel 1. 3
Data Pendapatan Penjualan di Brilian Bakery Madiun periode 2021-2023

No	Bulan	2021 (Rp)	2022 (Rp)	2023 (Rp)
1	Januari	17.001.000	25.835.000	23.000.500
2	Februari	18.925.000	24.000.500	23.545.500
3	Maret	16.070.500	22.700.500	23.796.000
4	April	18.510.500	22.300.000	23.509.500
5	Mei	18.540.000	21.837.000	24.320.000
6	Juni	27.150.000	25.287.000	28.990.500
7	Juli	19.890.500	24.000.000	22.610.000
8	Agustus	25.500.000	28.238.000	29.124.000
9	September	17.760.500	23.560.500	24.922.500
10	Oktober	15.600.500	22.341.000	23.500.000
11	November	16.443.000	22.167.000	24.843.000
12	Desember	18.876.000	26.870.000	26.700.500

Sumber data: Internal Data Brilian Bakery Madiun

Berdasarkan analisis data pendapatan per bulan Brilian Bakery dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa setiap bulan Juni, Agustus, dan pada tahun baru (Januari) terjadi peningkatan pendapatan yang signifikan. Pada bulan Januari, peningkatan ini mungkin terkait dengan perayaan tahun baru yang meningkatkan konsumsi produk bakery. Bulan Juni juga

⁷Hasil Wawancara dengan Bapak Annas

menunjukkan tren peningkatan pendapatan, karena memperingati hari jadi Kota Madiun yang mendorong konsumsi lebih tinggi. Selain itu, bulan Agustus mengalami peningkatan yang bisa dihubungkan dengan berbagai perayaan atau puncak acara dalam rangka memperingati hari kemerdekaan Indonesia tertentu yang meningkatkan permintaan produk. Pola ini menunjukkan bahwa Brilian Bakery mampu memanfaatkan momen-momen penting dalam setahun untuk meningkatkan penjualannya, kemungkinan melalui strategi pemasaran dan promosi yang tepat pada bulan-bulan tersebut.

Berikut adalah data mengenai jumlah karyawan Brilian Bakery berdasarkan masa kerjanya.

Tabel 1. 4
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerjanya

No	Nama	Tanggal Masuk	Masa Kerja
1	Triana Saharani	01/01/20	4 Tahun
2	Siti Zaenab	19/04/24	2 Bulan
3	Kuncoro	12/03/17	7 Tahun
4	Eko Hadi. P	25/05/14	10 Tahun

Sumber Data: Hasil wawancara dengan Rani, Siti, Kuncoro, Eko

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan data masa kerja karyawan, Rani memiliki masa kerja selama 4 tahun, yang menunjukkan pengalaman kerja yang cukup signifikan namun masih dalam kategori menengah dibandingkan dengan karyawan lainnya. Siti baru bekerja selama 2 bulan, menandakan bahwa dia adalah karyawan baru yang masih dalam tahap awal penyesuaian dan pembelajaran di

perusahaan. Kuncoro telah bekerja selama 7 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman dan loyalitas yang tinggi, menjadikannya karyawan senior dengan pengetahuan mendalam tentang operasional perusahaan. Eko memiliki masa kerja terlama, yaitu 10 tahun, yang menunjukkan pemahaman yang sangat mendalam tentang perusahaan, kemungkinan besar menjadikannya sebagai mentor atau pemimpin yang berpengalaman bagi karyawan lainnya. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya variasi dalam masa kerja karyawan di perusahaan, dari yang sangat baru hingga yang sangat berpengalaman, mencerminkan adanya keseimbangan antara perspektif baru dari karyawan baru dan pengalaman yang kaya dari karyawan lama.

Tabel 1. 5
Data Kompensasi pada Brilian Bakery Madiun

No	Indikator	Kompensasi
1	Gaji Pokok	Putra : Rp.1.800.000-2.000.000 Putri : Rp 1.200.000
2	Insentif	Uang Lembur Rp.7.500/karyawan untuk 1 adonan.
3	Bonus Akhir Tahun	2x gaji pokok
4	Tunjangan	THR
5	Fasilitas Lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedia mess 2. Bebas makan 3. Jatah rokok 4. Jam kerja rileks

Sumber Data: Hasil wawancara dengan Bpk. Anas

Menurut observasi awal peneliti, Brilian Bakery memberikan berbagai hak kepada karyawannya, termasuk gaji, uang lembur, pemberian tunjangan harian (THR), bonus tahunan, akomodasi mess karyawan, dan makan gratis. Harapannya tunjangan tersebut dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover di Brilian Bakery. Mayoritas karyawan Brilian Bakery telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, meskipun upahnya tidak mencapai upah minimum kota Madiun, yaitu sebesar Rp2.274.277. pada tahun 2024.⁸

Tabel 1. 6
Data Loyalitas Karyawan pada Brilian Bakery Madiun

No	Indikator	Bentuk Loyalitas
1	Tetap bertahan dalam perusahaan	Karyawan tetap bertahan di perusahaan yang terbukti pada masa kerjanya yang lebih dari 3 tahun.
2	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Setiap karyawan bersedia untuk bekerja lembur dan untuk sistem lembur itu sendiri tergantung pada jumlah pesanan konsumen.
3	Menjaga bisnis perusahaan	Sebagai bentuk menjaga bisnis perusahaan adalah menjaga kualitas dan citra baik perusahaan.
4	Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum	Mempromosikan pada media sosial dan masyarakat umum seperti setiap pembelian 25 biji

⁸<https://bappeda.jatimprov.go.id/2023/12/04/tetapkan-umk-jatim-2024-gubernur-khofifah-berlandaskan-keadilan-untuk-dorong-pertumbuhan-ekonomi-dan-kesejahteraan-masyarakat/#:~:text=Kota%20Madiun%20Rp%202.274.277%2C00> . Diakses pada 27 Mei 2024, pukul 1:07.

		roti maka akan mendapat bonus 1 roti.
5	Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat	Meskipun perusahaan menerapkan sistem jam kerja yang rileks akan tetapi karyawan dengan sendirinya berinisiatif untuk <i>on-time</i> dan menaati peraturan perusahaan.

Sumber Data: Hasil wawancara dengan Fiqh

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan, serta tidak dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya, berisiko mengalami goncangan karena rendahnya semangat dan loyalitas pegawai. Ini dapat mengarah pada protes dan demonstrasi oleh karyawan, yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas produksi dan pelayanan perusahaan. Kurangnya kompensasi yang layak juga dapat mengakibatkan masalah seperti rendahnya semangat dan motivasi kerja karyawan, tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dan peningkatan stres kerja.⁹Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hal ini, sejalan dengan tuntutan perkembangan zaman di mana manusia dituntut untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Salah satu nilai universal dalam ekonomi Islam adalah imperatif untuk mencari sumber yang halal dan beretika dalam produksi, serta mengoptimalkan hasil produksi untuk kebaikan bersama tanpa menzalimi pihak lain.

⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 222.

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Brilian Bakery, produsen roti di Kecamatan Taman, Kota Madiun.

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "**Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Brilian Bakery Madiun)**".

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kompensasi di Brilian Bakery Madiun?
2. Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Brilian Bakery Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Melihat dari fokus penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi di Brilian Bakery Madiun.
2. Untuk mengetahui peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Brilian Bakery Madiun.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dari segi teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah yang berharga dalam pemahaman tentang kewirausahaan, khususnya

terkait dengan upah dan perannya dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Melalui analisis yang mendalam, diharapkan dapat ditemukan temuan yang bermanfaat bagi praktisi dan akademisi dalam bidang ini. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat merangsang perkembangan ilmu kewirausahaan dengan memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya strategi kompensasi yang efektif dalam membangun loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah alat perbandingan yang berharga, memungkinkan perbandingan antara teori-teori yang dipelajari selama proses pembelajaran dengan praktik yang terjadi di lapangan. Diharapkan penelitian ini juga dapat meningkatkan kesadaran akan peran penting kompensasi dalam membangun loyalitas karyawan, memberikan wawasan kepada pengusaha tentang betapa krusialnya hal ini. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi peneliti untuk digunakan sebagai analisis yang kuat ketika menghadapi tantangan di dunia kerja yang sesungguhnya.

E. Telaah Pustaka

Berikut beberapa telaah pustaka yang peneliti temukan:

1. *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri), oleh Siti*

Zulaekhah, Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Kediri, 2022.

Hasil penelitian di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri menunjukkan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua jenis: langsung dan tidak langsung. Dalam meningkatkan loyalitas karyawan, beberapa karyawan terbukti loyal karena selain gaji dan insentif, mereka juga mendapatkan tunjangan dan fasilitas lainnya. Kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan dan fasilitas, memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan membuat mereka merasa nyaman dan terjamin di lingkungan kerja. **Persamaan:** Variabel X dan Y sama-sama mengulas tentang peran kompensasi dan loyalitas karyawan, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. **Perbedaan:** Objek penelitian terdahulu berlokasi di PT. Borwita Citra Prima cabang Kediri sedangkan lokasi yang sedang peneliti lakukan adalah di Brilian Bakery Madiun.

2. *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Beauty Advisor Maybelline Area Karesidenan Kediri), oleh Desi Kartika Putri, Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Kediri, 2021.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan Maybelline memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok, insentif penjualan, insentif laporan, insentif product focus, tunjangan pulsa, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan,

dan bonus akhir tahun. Sementara itu, kompensasi non-finansial meliputi hampers produk-produk Maybelline, cuti tahunan 12 hari/tahun untuk karyawan dengan masa kerja di atas 1 tahun, dan perjalanan wisata setiap tahun. Persamaan: Metode penelitian yang sama yaitu kualitatif, terdapat keamaan pada variabel X Perbedaan: Variabel Y penelitian ini membahas tentang kinerja karyawan sedangkan penelitian yang sedang peneliti tulis membahas tentang loyalitas konsumen penelitian terdahulu berlokasi di Beauty Advisor Maybelline Kediri sedangkan lokasi penelitian yang sedang peneliti teliti adalah di Brilian Bakery Madiun.

3. *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Di SD Plus Rahmat Kota Kediri, oleh Mohamad Adi Yusuf, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Kediri, 2021.*

Dalam penelitian ini, ada enam temuan utama sebagai berikut: (1) Tingkat kompensasi di SD Plus Rahmat Kota Kediri dianggap sedang, dengan nilai 63,28. (2) Tingkat komitmen kerja di SD Plus Rahmat Kota Kediri juga dianggap sedang, dengan nilai 63,53. (3) Tingkat organizational citizenship behavior di SD Plus Rahmat Kota Kediri juga dianggap sedang, dengan nilai 88,72. (4) Tidak ada pengaruh antara kompensasi guru dan perilaku organizational citizenship behavior di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Ini ditunjukkan oleh nilai Sig sebesar 0,225, yang lebih besar dari 0,05. (5) Ada pengaruh antara komitmen kerja dan perilaku organizational citizenship behavior pada

guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Ini ditunjukkan oleh nilai Sig sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. (6) Ada pengaruh antara kompensasi, komitmen kerja, dan perilaku organizational citizenship behavior pada guru di SD Plus Rahmat Kota Kediri. Ini ditunjukkan oleh nilai Sig sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Persamaan: Variabel X sama-sama mengulas tentang pengaruh kompensasi. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, variabel Y pada penelitian ini adalah Organizational Citizenship Behaviour sedangkan penelitian yang penulis teliti adalah mengulas tentang loyalitas karyawan, objek penelitian terdahulu berlokasi di SD Plus Rahmat Kota Kediri, hasil penelitian terdahulu dikatakan tidak adanya pengaruh antara kompensasi pada guru sedangkan hasil penelitian yang sedang peneliti lakukan ditemukannya adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

4. *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselabar, oleh Sahariah, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap upah/gaji yang sesuai dengan harapan, pemberian insentif, tunjangan kesejahteraan, dan fasilitas kerja yang

memadai memengaruhi loyalitas karyawan. Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Persamaan: Sama-sama mengulas tentang pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, objek penelitian terdahulu berlokasi di PT. PLN (Persero) wilayah Sulselabar sedangkan lokasi penelitian yang sedang diteliti oleh penulis berada di Brilian Bakery Madiun.

5. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening, oleh Windi Mardhotillah Putri, Prodi Ekonomi Syari'ah, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023.*

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,163. Analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap loyalitas karyawan melalui variabel etika bisnis Islam, dengan pengaruh sebesar 0,250. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi dan etika bisnis Islam berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,015 dan 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai R dalam model regresi adalah 0,392. Persamaan: Sama-sama

membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, objek penelitian berbeda penelitian terdahulu berada di PT. Eka Putra Prada Indonesia sedangkan penelitian yang sedang diteliti oleh penulis berlokasi di Brilian Bakery Madiun.