

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu hal terpenting bagi suatu perusahaan, di dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur jalannya sumber daya manusia yang berada pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan agar berjalan secara efektif dan efisien.¹ Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memikirkan bagaimana cara untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya agar memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan memiliki kinerja yang profesional.

Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memikirkan bagaimana cara untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya agar memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan memiliki kinerja yang profesional. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan berguna untuk penggerak utama semua kegiatan maupun aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan, baik untuk mendapatkan keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan.²

Adanya perubahan pada lingkungan bisnis yang terjadi secara terus-menerus, hal ini mengharuskan perusahaan bisa menciptakan kualitas kinerja karyawan yang baik untuk memajukan dan mengembangkan perusahaannya, dalam hal ini tentu dibutuhkan peran sumber daya

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 10.

² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), 40.

manusia yang unggul dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Hal ini berarti suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawannya di masa sekarang maupun masa depan. Keberhasilan dalam pemberian kompensasi yang layak akan menentukan seberapa baik sumber daya manusia dalam bekerja.³

Secara umum pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu finansial ataupun nonfinansial. Kompensasi finansial biasanya berupa upah atau gaji dan komisi atau bonus, sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja dan pekerjaan, seperti tugas-tugas, tantangan yang menarik pengakuan, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.⁴ Apabila pemberian kompensasi masih rendah atau tidak sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang dibebankan maka akan mengakibatkan tujuan perusahaan yang tidak tercapai akibat dari turunnya kinerja karyawan.⁵

Seiring perkembangan zaman, bisnis pakaian semakin mengalami perubahan. Mengamati *trend* pakaian yang peminatnya semakin bertambah dan mengalami pertumbuhan, hal inipun dimanfaatkan oleh masyarakat untuk membangun industri pakaian seperti konveksi. Pertumbuhan tersebut terlihat dari data Badan Pusat Statistik Kabupaten

³ Agung Surya Dwianto, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2019), 210.

⁴ Anton Hindardjo dan Ririn Adi Utami, "Anton Hindardjo, Adi Utami," *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam* 11, no. 1 (2019), 153.

⁵ Sumiatik, Sumitro Sarkum, dan Zuriani Ritonga, "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 11, no. 2 (2021), 214.

Kediri mulai tahun 2020-2022 yang menjelaskan bahwa terdapat kenaikan usaha pada bidang pakaian konveksi selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1
Jumlah Usaha Industri Tekstil, Pakaian Jadi dan Konveksi di
Kabupaten Kediri

Tahun	2020	2021	2022
Jumlah	34	120	134

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri 2023

Konveksi sendiri merupakan sebuah usaha yang memproduksi pakaian dalam skala besar. Jasa yang ditawarkan oleh konveksi biasanya berupa layanan pembuatan beraneka ragam jenis pakaian seperti kaos, jaket, kemeja, celana, seragam sekolah dan sebagainya. Apabila usaha Konveksi yang didirikan semakin besar dan berkembang maka akan banyak karyawan yang dibutuhkan untuk membantu berjalannya usahanya.

Mengingat kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pemilik usaha salah satunya adalah usaha konveksi dalam mewujudkan tujuan suatu usahanya. Peneliti telah melakukan observasi awal dari beberapa konveksi yang ada di kabupaten Kediri, peneliti mengambil 3 (tiga) usaha Konveksi antara lain: 1) Konveksi Aura Kediri 2) Kediri Konveksi 3) Konveksi Kreatif. Dari beberapa konveksi tersebut jika ditinjau dari faktor-faktor kinerja karyawan masing-masing mempunyai keunggulan dan kekurangan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Perbandingan Konveksi Aura Kediri dengan
Konveksi Lain yang Sejenis

No	Pembeda	Konveksi Aura Kediri	Kediri Konveksi	Konveksi Kreatif Abadi
1.	Tahun berdiri	2007	2012	2015
2.	Jumlah Karyawan	52 orang	15 orang	18 orang
3.	Upah	Sistem upah mingguan, bulanan, dan borongan	Sistem upah mingguan	Sistem upah mingguan dan bulanan
		Tunjangan hari raya sesuai dengan lama kerja dan uang makan	Tunjangan hari raya	Tunjangan hari raya
4.	Lingkungan kerja fisik	Ruang gerak luas dengan dibaginya perdevisi memiliki ruangan tersendiri	Ruang gerak cukup luas	Ruang gerak cukup luas
		Penerangan baik	Penerangan cukup baik	Penerangan cukup baik
		Kebisingan kecil	Kebisingan kecil	Kebisingan kecil
		Kebersihan baik dengan adanya tempat penampungan limbah kain tidak terpakai	Kebersihan cukup baik namun tidak ada tempat untuk penampungan limbah kain tidak terpakai	Kebersihan cukup baik namun tidak ada tempat untuk penampungan limbah kain tidak terpakai
5.	Hubungan Kerja	Hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan baik dan setiap hari sabtu selalu diadakan senam bersama untuk semua	Hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan cukup baik	Hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan cukup baik

		karyawan		
6.	Lingkungan kerja non fisik	Pekerjaan dimulai pukul 08.00-16.00 tanpa adanya shift	Pekerjaan dimulai pukul 07.00-16.00 tanpa adanya shift	Pekerjaan dimulai pukul 10.00-20.00 tanpa adanya shift
7.	Keamanan kerja	Keamana kerja menggunakan alas kaki untuk menjahit dan masker	Keamanan kerja menggunakan masker	Keamanan kerja menggunakan masker
8.	Kebijakan dalam perusahaan	Absensi dan izin ketidakhadiran untuk bekerja menggunakan surat tertulis atau izin secara langsung ke pemilik konveksi	Izin secara langsung kepada pemilik konveksi	Izin secara langsung kepada pemilik konveksi

Sumber Observasi 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa Konveksi Aura Kediri memiliki keunggulan atau kelebihan dari Kediri Konveksi dan Konveksi Kreatif Abadi, salah satu keunggulan yang dimiliki oleh Konveksi Aura Kediri adalah konveksi ini sudah berdiri cukup lama dan mampu mengembangkan usahanya secara pesat yang dapat dilihat dari jumlah karyawannya yang cukup banyak dan penjulannya yang tinggi dengan pemasaran hingga ke luar pulau jawa. Apalagi rata-rata karyawan yang berada di Konveksi Aura Kediri adalah karyawan yang lama masa kerjanya sudah melebihi 10 tahun, hal ini juga membuktikan bahwa upah yang diberikan cukup layak walaupun ada perbedaan dalam pemberian upahnya.

Konveksi Aura Kediri sendiri sudah berdiri sejak Mei 2007 dengan pelayanan berupa konveksi pakaian dan sablon. Berdirinya Konveksi Aura

ini dilatarbelakangi karena banyaknya permintaan masyarakat sekitar berupa pembuatan seragam yang berkualitas. Pada awalnya Konveksi Aura hanya memproduksi seragam sekolah saja yang diperjual belikan ditoko sendiri namun seiring berjalannya waktu jumlah permintaan semakin banyak sehingga meningkatkan jumlah produksi, peningkatan jumlah produksi ini juga semakin menambah jumlah karyawan.⁶

Hasil observasi awal dilakukan dengan menggunakan angket *pra survey*, yang diberikan kepada 20 karyawan Konveksi Aura Kediri menunjukkan hasil dari beberapa jawaban responden mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: Kompensasi, Hubungan Kerja, Keamanan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebijakan dalam perusahaan. Responden *pra survey* ini hanya boleh memilih satu jawaban tentang apa yang paling mempengaruhi kinerja mereka.

Tabel 1.3
Daftar Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan di Konveksi Aura Kediri⁷

No	Faktor Yang Mempengaruhi	Jumlah Responden
1	Kompensasi	10
2	Hubungan Kerja	3
3	Keamanan Kerja	-
4	Lingkungan Kerja	4
5	Kebijakan dalam Perusahaan	3
	Jumlah	20

Sumber: Data primer diolah

Dari data *pra survey* diatas dapat diperoleh informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang paling tinggi adalah faktor kompensasi yakni sebanyak 10 responden. Kemudian faktor lingkungan

⁶ Wawancara, di Konveksi Aura Kediri, 8 November 2023

⁷ Observasi, di Konveksi Aura Kediri, 8 November 2023

kerja yakni sebanyak 4 responden, faktor keamanan kerja tidak terdapat responden, faktor hubungan kerja yakni sebanyak 3 responden, faktor kebijakan dalam perusahaan yakni sebanyak 3 responden. Observasi awal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang paling memengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil observasi awal ini diperoleh bahwa faktor kompensasi menjadi permasalahan utama oleh beberapa karyawan Konveksi Aura Kediri.

Kompensasi menunjukkan rata-rata kegiatan dari mutu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Kompensasi biasanya bisa berupa *financial* maupun *nonfinancial*, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan mengakibatkan suatu hambatan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tidak bisa melakukan pekerjaan secara optimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika Dahlia bahwa untuk mendorong motivasi kerja karyawan harus ada hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Karyawan memberikan kinerja yang optimal untuk memajukan perusahaan, sedangkan perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.⁸ Moch Alfiansyah menyatakan bahwa Kompensasi sangat berkaitan erat dengan kinerja, hal ini disebabkan karena kompensasi menjadi variabel yang berkaitan erat dengan kinerja.⁹

⁸ Mustika Dahlia dan Roni Fadli, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022), 668.

⁹ Moch Alfiansyah, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 1 (2021), 146.

Banyak peneliti telah melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Salah satu contohnya adalah penelitian Edi Sugiono dkk., yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Angel Kralita Poluakan dkk, menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Menurut Eri Pranata dkk, Kompensasi dan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono Margono, yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹³

Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi agar suatu perusahaan bias melakukan persaingan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yani, hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Pada penelitiannya, Jhon Fernos dan Istikharah Wipi menyatakan bahwa kompensasi menjadi timbal balik antara karyawan dan perusahaan guna

¹⁰ Edi Sugiono, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI," *Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 07 (2021).

¹¹ Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 2 (2019).

¹² Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, dan I Nyoman Mustika, "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama," *Values* 1, no. 4 (2020).

¹³ Pramono Margono, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Economics and Business UBS* 9, no. 1 (2020).

¹⁴ Ahmad Yani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki abadai" *Jurnal Inovasi penelitian*, 3, no. 2 (2022).

meningkatkan kinerjanya, dan dihasilkan bahwa kompensasi berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Asep Dadan Suhendar menghasilkan bahwa kompensasi dalam klasifikasi baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

Namun tidak semua penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ada beberapa penelitian yang hasilnya tidak signifikan dan negatif salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anton Hindardjo dan Ririn Adi Utami bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abu Sari dkk, menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Wandu dan Arwin dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Sevynica Rianda dan Alex Winarno di dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial, namun lingkungan kerja

¹⁵ Jhon Fernos dan Istikharah Wipi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)" 3 (2023).

¹⁶ Asep Dadan Suhendar, "Pengaruh Kompensasi , Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawa (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, no. 2 (2021).

¹⁷ Hindardjo dan Utami, " Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11, no. 1 (2019).

¹⁸ Abu Sari, Fakhry Zamzam, dan Harun Syamsudin, "Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran*, 1, no. 2 (2020).

¹⁹ Wandu dan Arwin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada CV Mekarsari Bakery Medan" *SENSASI 2021*, (2021).

berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara persial.²⁰ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sugiarti menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawannya secara silmutan.²¹

Di lihat dari hasil penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan pada setiap hasil penelitiannya, maka penulis menjadikan dasar untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, berdasarkan uraian diatas maka dapat di angkat judul mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Konveksi Aura Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan di Konveksi Aura Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Konveksi Aura Kediri?
3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Aura Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi karyawan di Konveksi Aura Kediri
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Konveksi Aura Kediri

²⁰ Sevnica Rianda and Alex Winarno, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung,” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9, no. 2 (2022).

²¹ Endang Sugiarti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (2020).

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Aura Kediri

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis sebagai bahan tambahan referensi, bahan kajian dan acuan atau perbandingan mengenai sesuatu tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Pihak Konveksi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pemilik usaha perihal yang menjadi pengaruh dari kinerja karyawan. Hal ini akan memudahkan pemilik usaha untuk meningkatkan usahanya.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam menerapkan teori yang telah didapatkan selama berada di perkuliahan dan menambah wawasan penulis mengenai pengaruh kinerja karyawan.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan mahasiswa dalam menguasai materi dan menambah koleksi kepustakaan IAIN Kediri.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan dua variabel atau beberapa variabel yang masing-masing saling berkaitan satu dengan lainnya dan merupakan jawaban sementara dari pemecahan suatu permasalahan sebelum didapatkannya data empiris dari penelitian.²²

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_a : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
Konveksi Aura Kediri

H_o : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
Konveksi Aura Kediri

F. Penelitian Terdahulu

Berikut telaah pustaka yang digunakan penulis :

1. Karya Edy Yanu Saputro, mahasiswa IAIN Kediri, berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri". Karya tersebut ditulis pada tahun 2018.²³

Fokus penelitian ini adalah pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja perawat. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan 41 perawat sebagai sampel populasi. Hasil penelitian menunjukkan signifikansi 0,000 yang

²² Sony Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).

²³ Edy Yanu Saputro, skripsi: *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Khodijah Gurah Kediri* (Kediri: IAIN Kediri, 2018).

menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja perawat.

Persamaan penelitian ini dan sebelumnya sama-sama menggunakan metode kuantitatif untuk menyelidiki pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel x. Penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel x, kompensasi dan beban kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel x saja yaitu, kompensasi.

2. Karya Tania Devianti, mahasiswa IAIN Kediri, berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mega Gading Max”. Karya ditulis pada tahun 2023.²⁴

Fokus penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tri Mega Gading Mas. Populasinya menggunakan 113 orang dengan sampel sebanyak 48 orang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan satu variabel x, yaitu kompensasi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

3. Karya Zaki Ja'far Shodiq, Mahasiswa IAIN Ponorogo, berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

²⁴ Tania Devianti, skripsi: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mega Gading Max* (Kediri: IAIN Kediri, 2023).

Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri” Ditulis pada tahun 2020.²⁵

Fokus penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI Syari'ah Cabang Kediri. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Syari'ah Cabang Kediri yang berjumlah 30 karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan satu variabel x, yaitu kompensasi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.

4. Karya Ulfa Setyaningsih, mahasiswa IAIN Tulungagung, berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung". Karya tersebut ditulis pada tahun 2019.²⁶

Fokus penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung yang berjumlah 72 orang.

²⁵ Zaki Ja'far Shodiq, skripsi: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020).

²⁶ Ulfa Setyaningsih, skripsi: *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2019).

Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan satu variabel x yaitu, kompensasi sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel x, yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja.

5. Karya Inka Betha Malinda, Mahasiswa Universitas Nusantara PGRI, berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia”. Karya tersebut ditulis pada tahun 2023.²⁷

Fokus penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan satu variabel x yaitu kompensasi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel x yaitu disiplin kerja, komitmen dan kompensasi.

²⁷ Inka Betha Malinda, skripsi: *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia* (Kediri: Universitas Nusantara PGRI, 2023).