STRATEGI MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT.Wonojati Wijoyo Ngasem, Kediri)

SKRIPSI

OLEH

HANA ALISA

NIM. 20401091

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KEDIRI

2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kabupaten Kediri merupakan wilayah yang mengembangkan sektor industri pengolahan kayu. Menurut data BPS total terdapat 221 pengusaha bergerak dibidang industri pengolahan kayu dan merupakan industri yang banyak diminati masyarakat kabupaten Kediri nomor dua (2) setelah industri pengolahan makanan dan minuman.[1] Selain itu, 53 (lima puluh tiga) perusahaan pengolahan kayu di Kabupaten Kediri telah memiliki Izin Usaha Industri Primer Hasil Hutan Kayu (IUIPHHK) data tersebut diambil dari situs resmi Sektor Kehutanan Kabupaten Kediri. Industri Primer Hasil Hutan Kayu (IUIPHHK) merupakan izin untuk mengolah kayu bulat dan atau kayu bulat kecil menjadi satu atau beberapa jenis produk pada satu lokasi tertentu yang diberikan kepada satu pemegang izin oleh pejabat yang berwenang.[2]

Kabupaten Kediri juga mempunyai perusahaan besar pengolahan kayu yang telah menjadi langgangan importer luar negeri untuk berbagai produk olahan kayu seperti *playwood* (kayu lapis) dan *furniture* yakni PT.Serbaguna Prima berlokasi di Sambirejo, Pare Kediri yang mengekspor produk furniture kursi untuk dikirim ke Jepang, kemudian PT.Sukses Mitra Sejahtera yang berlokasi di Krandangan, Ringinrejo Kediri dengan mengekspor produk kayu lapis nya di negara Korea Selatan dan Thailand, dan yang terakhir PT.Wonojati Wijoyo berlokasi di Karangrejo, Ngasem Kediri mengekspor produk *furniture* kayu yakni meja dan kursi di negara Amerika Serikat dan berbagai negara Eropa.[3] Ketiga perusahaan tersebut selain mempunyai keuungulan dari segi ekspor produknya juga memiliki keunggulan laiinya. Oleh karena itu, peneliti

[1] "Banyaknya Pengusaha Industri Pengolahan Menurut Kelompok Tenaga Kerja Dan Jenis Industri Di Kabupaten Kediri (Jiwa), 2021-2023," *BPS Kabupaten Kediri*, last modified 2023, accessed April 28, 2024, https://kedirikab.bps.go.id/indicator/9/194/1/banyaknya-pengusaha-industri-pengolahan-menurut-kelompok-tenaga-kerja-dan-jenis-industri-di-kabupaten-kediri.html.

[2] "Data Pemegang IUIPHHK," *SIDAPOTIK*, last modified 2023, accessed April 28, 2024, https://sidapotik.kedirikab.go.id/index.php/Web/hutan.

[3] Agung Nugroho, "*Penerapan Telent Manajemen di PT. Wonojati Wijoyo*" (Skripsi, Kediri , IAIN Kediri, 2018)

mengambil 3 (tiga) sampel perusahaan tersebut memiliki bidang sama, antara lain: 1) PT Wonojati Wijoyo 2) PT Sukses Mitra Sejahtera (SMS) 3) PT. Serbaguna Prima. Dari beberapa perusahaan tersebut ditinjau dari tahun berdiri, jumlah karyawan, jam kerja, kompensasi karyawan, sampai dengan jaminan sosial untuk para karyawannya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Perusahaan Pengolahan Kayu Terbesar di Kabupaten Kediri

NO	Pembeda	PT.Wonojati Wijoyo	PT.Sukses Mitra Sejahtera	PT. Serbaguna Prima
1	Tahun Berdiri	1984	2010	1987
2	Jumlah Karyawan	378	1.985	623
3	Kompensasi Karyawan	Gaji pokok sesuai UMK	Gaji pokok sesuai UMK	Gaji pokok sesuai UMK
		Tunjangan hari raya	Tunjangan hari raya	Tunjangan hari raya
		Bonus tahunan kepada karyawan yang sudah berkerja selama 1 tahun	Bonus Karyawan	Bonus Karyawan
		Sumbangan hadiah pernikahan dan hadiah kelahiran kepada karyawati	-	-
4	Jaminan Sosial Atau Asuransi	Setiap karyawan memiliki asurasi seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan	Setiap karyawan memiliki asurasi seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan	Setiap karyawan memiliki asurasi seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan

Sumber : *Observasi* Februari 2024[4]

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bawah PT. Wonojati Wijoyo memiliki keunggulan dari tahun berdiri PT.Wonojati Wijoyo lebih dulu berdiri pada tahun 1984 sedangkan PT.Serbaguna Prima dan PT.SMS (Sukses Mitra Sejahtera) berdiri tahun 1987 dan 2010. Akan tetapi, dari segi jumlah karyawan PT.Sukses Mitra Sejahtera lebih unggul dengan total karyawan 1.985 sedangkan PT.Wonojati Wijoyo dan PT.Serbaguna Prima jumlah karyawannya 378 dan 623 tenaga kerja. Kemudian untuk kompensasi karyawan semua perusahaan

[4] *Observasi*, pada tanggal 20 Februari 2024

mengikuti UMR Kabupaten Kediri, memberikan program bonus bagi karyawannya, serta pemberian THR karyawan. Di samping itu, PT.Wonojati Wijoyo juga menerapkan program kompensasi sumbangan pernikahan dan melahirkan untuk karyawati, program tersebut tidak diterapkan di PT.SMS dan PT.Serbaguna Prima. Selanjutnya, persamaan ketiga perusahaan tersebut adalah menjamin perlindungan karyawan melalui asuransi dalam bentuk BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan tujuan memberikan perlindungan kepada mereka dalam berbagai situasi, seperti kecelakaan, sakit, atau kejadian tak terduga lainnya.

PT.Wonojati Wijoyo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri *furniture* kayu jati, dengan produk andalan berupa kayu gergajian dan *garden furniture* (meja, kursi, dan pot bunga), perusahaan yang berlokasi di Jalan Mataram, Desa Karangrejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri.[5] Terkait tenaga kerja, PT.Wonojati Wijoyo memperjakan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap yakni karyawan yang bekerja berdasarkan jangka waktu tertentu sepanjang yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan serta lebih aman dalam hal kepastian masa kerja, sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, namun tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Kemudian untuk pemberlakuan jam masuk kerja hari senin-kamis 08.00-16.00, hari jumat 08.00-18.30, dan dihari sabtu dari jam 08.00-13.00.[6] Selanjutnya mengenai jumlah karyawan total ada 378 karyawan dengan beberapa devisi didalamnya, berikut ini daftar disetiap devisi di PT.Wonojati Wijoyo.

Tabel 1.2
Daftar Devisi Pada PT.Wonojati Wijoyo

Keterangan		Kayawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah Karyawan
Kantor dan Staf	Admin Stock	8	5	13
	Akuntansi	4	4	8
	PPIC Bangunan	1		1
	PPIC GF	4	3	7

[5] Tri Susanto, "*Analisis Dan Perbaikan Proses Bisnis Menggunakan Metode Business Process Improvement (BPI) (Studi Kasus PT. Wonojati Wijoyo*)" (Skripsi, Malang, Universitas Brawijaya, 2018).
[6] Peraturan Perusahaan PT.Wonojati Wijoyo

Keterangan		Kayawan Tetap	Karyawan Kontrak	Jumlah Karyawan
	Gudang Bahan Pembantu	4		4
	HRD	3	1	4
	Pembelian Bahan Pembantu	1	1	2
	Penjualan	1	1	2
Non Produksi	Kebersihan	3		3
	Kendaraan	1	2	3
	Satpam	9	9	18
	Listrik	6		6
	Oven	6	1	7
	Gudang Kanton + GF	2		2
	Forklift	2	2	4
Bengkel	Bengkel	2	1	3
	Asah Produksi	1	1	2
	Asah Bandsaw		3	3
Bandsaw	Gudang Lempeng	8	4	12
	Bandasaw Belah	2	12	14
	Mal Lempeng	14	43	57
	Gudang Balok	2	1	3
	Moulding+Rubah Ukir	8	6	14
Komponen	Gosok	7	5	12
	Bahan Pendukung	4	2	6
	Gudang FOS	7	6	13
	Gudang Komponen	5	1	6
	Komponen	1		1
	Proses Komponen	15	22	37
	Pingul	3	2	5
Stell	Rakit	14	8	22
	Stell : Retouch	26	6	32
	Stell: ST		4	4
	Cat	1	10	11
	R&D	5	10	15
	Wire		5	5
	Packing	8	4	12
	Perbaikan	5		5
Jumlah Karyawan		193	185	378

Sumber : Data Internal Karyawan PT.Wonojati Wijoyo 2024

Bedasarkan data diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa devisi di PT.Wonojati Wijoyo, yang pertama ada devisi kantor dan staf dengan total

karyawan 41 orang,[7] devisi bengkel dengan total karyawan 8 orang, pada devisi ini bertugas sebagai merawat, memperbaiki, dan mendiagnostik alat dan mesin di pabrik. Kemudian yang keempat ada devisi bandsaw dengan jumlah karyawan 100 orang, devisi ini mengerjakan pemotongan atau penggergajian kayu gelondongan sampai tahap moulding dan ukir kayu. Devisi kelima ada devisi komponen yang berjumlah 80 karyawan, pada devisi ini bertugas untuk membuat ruji dan kaki meja serta kursi sampai tahap pemilahan ruji dan kaki di gudang penyimpanan yang nanti nya akan dirakit di bagian perakitan pada devisi stell. Terakhir ada devisi stell dengan jumlah karyawan 106 orang, pada devisi ini bertugas untuk merakit komponen meja dan kursi yang dilanjut pengecetan kursi dan meja sampai proses packing. Berikutnya ada devisi non produksi dengan total karyawan 43 orang yang terdiri dari satpam,kebersihan, kendaraan, oven, gudang karton, dan forklift, untuk bagian satpam yang merupakan bagian dari devisi non produksi. Kemudian untuk penggajian karyawan menyesuaikan UMR (Upah Minimum Regional) Kabupaten Kediri, dengan upah rata-rata Rp2.340.660 (dua juta tiga ratus empat puluh ribu enam ratus enam puluh rupiah).[8]

Selain itu, PT.Wonojati Wijoyo juga mempekerjakan karyawan borongan 41 pekerja. Tenaga kerja borongan ini pekerjaannya ditentukan dan menerima gaji yang didasarkan volume pekerjaannya atau satuan hasil atas kerjanya.[9] Pada PT.Wonojati Wijoyo karyawan borongan dibutuhkan pada saat tertentu saja yakni di divisi produksi membutuhkan tambahan pekerja untuk memenuhi target perusahaan. Karyawan borongan sistem gaji harian yang per-harinya Rp83.162 dengan rata-rata bekerja 3 kali dalam seminggu .[10]

Terdapat juga tunjangan hari raya keagamaan (hari raya idul fitri) yang merupakan pendapatan karyawan non upah, tunjangan tersebut berhak diberikan karyawan yang sudah bekerja 1(satu) bulan lebih dan berhak mendapatkan

[7] Wawancara dengan Ibu Amanda selaku staf Administrasi Penggajian
[8] Ibid
[9] Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
[10] Wawancara Ibu Amanda Selaku Staf bagian penggajian PT.Wonojati Wijoyo

THR (Tunjangan Hari Raya),[11] ada regulasi khusus dari pemerintah yakni Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Pemberian THR dilaksanakan pada 7 (tujuh) hari sebelum hari raya idul fitri, [12] serta pemberian THR satu kali (satu bulan) gaji karyawan.[13] Selanjutnya terkait program-program insetif karyawan lainnya diluar gaji. PT.Wonojati Wijoyo menerapkan program tersendiri meliputi pemberian bonus kepada karyawan yang telah mengabdi 1 (satu) tahun diperusahaan dan sumbangan hadiah pernikahan dan melahirkan pada karyawati. Pemberian insentif berupa bonus 1(satu) tahun bekerja sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada para karyawannya yang telah bekerja di perusahaan selama 1 (satu) tahun atau lebih dari 1 (satu) tahun.[14] Berikutnya sumbangan hadiah pernikahan dan melahirkan untuk karyawati PT.Wonojati Wijoyo, kebijakan tersebut diberlakukan sebagai hadiah perusahaan kepada karyawati yang bekerja di perusahaan, dan diharapkan dapat membantu finansial karyawati setelah menikah atau melahirkan, untuk pemberian sumbangan hadiah tersebut ditetapkan nominalnya sebesar Rp150.000.[15]

Berbagai jenis kompensasi yang telah diterapkan PT.Wonojati Wijoyo untuk para karyawan sebagai upaya perusahaan mempertahankan karyawan yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan. Tingkat *turnover* sebagai indikator sebuah perusahaan dapat mempertahan karyawannya. Berikut data *turnover* PT.Wonojati Wijoyo tahun 2021-2023, sebagai berikut.

Tabel 1.3
Data *Turnover* Karyawan PT.Wonojati Wijoyo
Tahun 2021-2023

Tahun	Total Karyawan Awal Tahun	Total karyawan keluar	Total karyawan masuk	Total karyawan akhir tahun
2021	671	71	36	636
2022	636	156	14	491
2023	491	76	0	415

Sumber : Data Internal Total Karyawan PT.Wonojati WijoyoTahun 2020-2023

[11] Ibid
[12] kominfo, "Menaker: THR Bagi Pekerja Wajib Diberikan Maksimal H-7 Lebaran," Kominfo, 2022, https://www.kominfo.go.id/content/detail/9898/menaker-thr-bagi-pekerja-wajib-diberikan-maksimal-h-7-lebaran/0/artikel_gpr.
[13] Peraturan Perusahaan PT.Wonojati Wijoyo
[14] Ibid
[15] Peraturan Perusahaan PT.Wonojati Wijoyo

Bedasarkan data diatas, pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar 76 karyawan, kemudian di tahun 2022 nilai *turnover* cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang keluar 156, namun di tahun 2023 perusahan dapat menekan *turnover*. Pada rekapitulasi *turnover* 2023 terjadi penurunan karyawan yang keluar menjadi 76 karyawan. Penurunan *turnover* inilah dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sebab apabila kekurangan karyawan pada devisi tertentu akibat dari dampak *turnover* dapat mempengaruhi secara langsung penurunan kualitas karyawan akibat kondisi fisik karyawan tidak memungkinkan memproduksi banyak barang yang dikarenakan kekekurangan jumlah karyawan pada devisi tertentu. [16]

Penerapan berbagai jenis kompensasi yang diterapkan PT.Wonojati Wijoyo juga mempengaruhi atau menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja karyawan, sebab karyawan yang tanpa diliputi perasaan cemas karena adanya kepastian gaji atau upah yang adil karyawan akan berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajiban sehingga berdampak pada kinerja optimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari karyawan dapat memenuhi target atau standar produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari output yang dihasilkan karyawan yakni dalam satu minggu karyawan bisa menghasilkan kapasitas produksi berkisar 24 m^3 dengan target produksi perminggu 21 m^3, yang artinya karyawan dapat memenuhi target dan bahkan melibihi target yang diberikan perusahaan[17]

Selain dapat memenuhi target produksi karyawan juga tidak terlepas dari penilaian kinerja karyawan, dalam perusahaan PT.Wonojati Wijoyo penilaian kinerja para karyawanya bedasarkan absensi, apabila karyawan dengan jumlah absen cuti atau jarang melakukan cuti dapat dikatakan karyawan tersebut kinerjanya bagus karena absensi karyawan menjadi patokan perusahaan bahwa para karyawanya produktif dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan sangat ketat dalam hal pemberlakuaan aturan cuti kerja jika ada karyawan cuti lebih dari 2(dua) kali dalam sebulan bukan dikarenakan sakit (kecelakaan kerja) atau

[16] A.W. dan Nailul M Handaru, "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek," Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) 3 No 1 (2015).
[17] Baharuddin, "Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Balanca* I (2019): 1, https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/download/1038/589/.

melahirkan maka perusahaan akan melakukan pemotongan gaji, hal tersebut juga berlaku untuk karyawan non produksi dan karyawan kantor agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan akibat produktivitasnya dalam bekerja menurun.[18] Selanjutnya terkait ketidakhadiran karyawan PT.Wonojati Wijoyo. Bedasarkan hasil wawancara dengan staf administrasi personalia rata-rata perharinya ada 7 (tujuh) ketidakhadiran karyawan. Ada beberapa penyebab beberapa karyawan melakukan izin tidak bekerja, menurut hasil wawancara dengan karyawan bagian administrasi pengggajian mayoritas karyawan tidak masuk kerja dikarenakan sakit dan harus menyerahkan surat keterangan sakit dari dokter sebagai bukti bahwa karyawan tersebut benar-benar sakit. Rekap absensi juga membantu staf bagian administrasi penggajian menggaji para karyawan karena menyesuaikan kehadiran karyawan apabila hadir secara penuh akan menerima gaji sesuai dengan standar, sementara mereka yang absen atau terlambat mungkin menerima potongan gaji sesuai dengan kebijakan perusahaan. Selain itu dari rekapan absensi juga dijadikan bahan laporan apakah kinerja karyawan naik atau turun yang dilihat dari sedikitnya karyawan mengambil izin tidak bekerja Penilaian kinerja karyawan juga diberlakukan kepada calon karyawan pada masa percobaan selama 3 (tiga) bulan bekerja, selama masa percobaan calon karyawan harus menunjukan kinerja yang baik dengan rajin masuk kerja tanpa sering melakukan cuti izin kerja.[19]

Bedasarkan penjelasan diatas, bagaimana strategi manajemen kompensasi yang diterapkan PT.Wonojati Wijoyo melalui pemberian gaji sampai program-program insentif bagi karyawan diluar gaji pokok dapat meningkatan kinerja para karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian yang berjudul "**Strategi Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Wonojati Wijoyo Ngasem, Kediri)** ".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian penulis adalah:

1. Bagaimana strategi manajemen kompensasi pada PT.Wonojati Wijoyo ?

[18] Wawancara Bapak Mad Kojin Selaku Kepala Bagian Kepegawaian PT.Wonojati Wijoyo
[19] Wawancara Bapak Mad Kojin Selaku Kepala Bagian Kepegawaian PT.Wonojati Wijoyo

2. Bagaimana strategi manajemen kompensasi pada PT.Wonojati Wijoyo dalam meningkatkan kinerja karyawannya ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menjelaskan strategi manajemen kompensasi pada PT.Wonojati Wijoyo
2. Menjelaskan strategi manajemen kompensasi pada PT.Wonojati Wijoyo dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan agar peneitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan akademik, menambah pengetahuan, dan literatur bagi mahasiswa maupun pihak lain melakukan penelitian sejenis atau mendapatkan gambaran

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berharap dapat menambah kemampuan intelektual dalam melakukan penelitian serta memperoleh pengalaman praktis dalam penulisan karya ilmiah serta memberikan wawasan dan menambah pengetahuan tentang strategi manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Wonojati Wijoyo

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan sebagai masukan yang berharga dalam mengembangkan ilmu di bidang ekonomi syari'ah.

c. Bagi Perusahaan yang Diteliti

Penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur peranan PT.Wonojati Wijoyo dalam meningkatkan kinerja karyawan

E. Telaah Pustaka

1) *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)* oleh Fitri

Mahasiswi IAIN Parepare pada tahun 2022.[20] Penelitian ini berfokus pada sistem kompensasi di PT.PLN Bakaru kota Paepare dan faktor yang mempengaruhi manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.PLN Bakaru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti pada kesamaan pembahasan tentang manajemen kompensasi yang berdampak pada kinerja karyawan. Perbedaan juga terletak di objek penelitian, peneliti mengambil objek penelitian pada PT.Wonojati Wijoyo sedangkan penelitian terdahulu di PT. PLN Bakaru kota Pare-pare.

2) *Analisis Dan Perbaikan Proses Bisnis Menggunakan Metode Business Process Improvement (BPI) (Studi Kasus PT. Wonojati Wijoyo*) oleh Tri Susanto mahasiswa Universitas Brawijaya Malang pada tahun 2021.[21] Penelitian ini berfokus pada devisi akuntasi dan personalia yang menggunakan tools streamlining dari *Business Process Improvement* (BPI) untuk mendapatkan rekomendasi proses bisnis. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti adalah pada objek penelitian yang sama yaitu PT.Wonojati Wijoyo, kemudian perbedaan nya adalah terletak pada fokus penelitian, penelitian terdahulu membahas perbaikan proses bisnis pada devisi akuntansi dan personalia sedangkan penelitian peneliti membahas kompensasi dan kinerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.
3) *Pengaruh Kompenasi Terhada Kinerja Karyawan Pada PT.Subur Arum Makmur* oleh Tita Ulina BR Sembiring Pandia mahasiswi Universitas Islam Riau Pekanbaru pada tahun 2021. [22]Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi baik kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT.Subur Arum Makmur. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti terletak pada kesamaan teori yang diambil yakni kompensasi karyawan dan kinerja karyawan.

[20] Fitri, "Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT.PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah" (IAIN Parepare, 2022).
[21] Tri Susanto, "Analisis Dan Perbaikan Proses Bisnis Menggunakan Metode Business Process Improvement (BPI) (Studi Kasus PT. Wonojati Wijoyo)" (Universitas Brawijaya, 2021).
[22] Tita Ulina, "Pengaruh Kompenasi Terhada Kinerja Karyawan Pada PT.Subur Arum Makmur" (Universitas Islam Riau, 2021).

Kemudian perbedaannya terletak pada penggunaan data penelitian, peneliti menggunakan data kualitatif melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan penelitian terdahulu menggunakan data kualitatif yakni data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), selain itu perbedaan lainnya pada objek penelitian, peneliti mengambil objek penelitian pada PT.Wonojati Wijoyo sedangkan penelitian terdahulu pada PT. Subur Arum Makmur.

4) *Penerapan Telent Manajemen di PT. Wonojati Wijoyo* oleh Agung Nugroho mahasiswa IAIN Kediri pada tahun 2018.[23]Penelitian ini berfokus pada *talent* manajemen pada PT.Wonojati Wijoyo. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti adalah pada objek penelitian yang sama yaitu di devisi personalia PT.Wonojati Wijoyo, kemudian perbedaan nya adalah terletak pada fokus penelitian, penelitian terdahulu membahas penerapan telent manajemen di PT.Wonojati Wijoyo sedangkan penelitian peneliti membahas kompensasi dan kinerja karyawan pada PT.Wonojati Wijoyo.
5) *Implementasi Kompensasi Dan Benefit : Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syariah* oleh Muhammad Nabil Khasbulloh Mahasiswa IAIN Kediri pada tahun 2018. Penelitian ini berfokus pada Implementasinya kompensasi dan benefitdalam perspektif manajemen SDIsyari'ah harus memperhatikan aspek nilai manfaat kerja sebagai dasar penentuan gajiserta aspek nilai keadilan Islam dalam penentuan besaran gaji. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti adalah tentang teori kompensasi dalam pandangan Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian perbedaanya pada jenis penelitian yaitu peneliti menggunakan jenis penelitian studi lapangan sedangkan penelitian terdahulu menerapkan penelitian studi literatur.

[23] Agung Nugraha, "Penerapan Telent Manajemen Di PT. Wonojati Wijoyo" (IAIN Kediri, 2018).