

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan adalah penggerak dan pelaksana semua kegiatan dan aktivitas pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik merupakan kekuatan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan.¹ Sumber daya manusia memiliki peran yang lebih besar pada suatu perusahaan dibandingkan dengan modal *financial* dikarenakan sumber daya manusia adalah faktor utama yang menggerakkan suatu perusahaan.²

Baik atau buruknya sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat diukur dengan kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan.³ Kinerja ialah sebuah perilaku yang ditampilkan secara nyata oleh seseorang sebagai sebuah prestasi kerja sesuai peran atau jabatannya dalam suatu perusahaan.⁴ Kinerja karyawan merupakan perkara yang sudah dilakukan atau pun yang belum dilakukan oleh seorang karyawan sehingga memberikan pengaruh besar atau sedikitnya kontribusi yang diberikannya kepada suatu perusahaan.⁵

¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009).

² Ika Yunia Fauzia, dkk., *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid Al-Syari'ah* (Jakarta: Kencana, 2014), 238.

³ Tukimin, "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan", *Kultura*, Vol. 15, No. 1, (September 2014).

⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010), 312.

⁵ Tukimin, "Pengaruh Kinerja Pegawai", 4390.

Objek penelitian yang akan dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah *Beauty Advisor* Maybelline area Karesidenan Kediri. Maybelline merupakan salah satu perusahaan *consumer goods* ternama di lingkup internasional. Maybelline berada di lingkup PT L'Oreal Indonesia. Maybelline memiliki karyawan yang disebut *Beauty Advisor* dimana karyawan dengan posisi tersebut adalah karyawan yang menjadi ujung tombak perusahaan Maybelline. Tugas dari *Beauty Advisor* Maybelline ialah memasarkan produk dan menjadi penyuluh produk di berbagai ritel seperti supermarket, hypermarket dan juga toko-toko kecantikan guna menjangkau konsumen lebih dekat. *Beauty Advisor* menjadi *brand ambassador* perusahaan Maybelline dimana mereka harus menggambarkan kecantikan yang di-*image*-kan oleh Maybelline. Pemilihan area Karesidenan Kediri dikarenakan berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan diarea ini rata-rata para *beauty advisor* Maybelline memiliki masa kerja diatas 3 tahun. Sangat jarang dijumpai pekerjaan pada bidang ini karyawan yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun karena sistem kerja mereka adalah karyawan kontrak dan evaluasi kinerja mereka dilakukan setiap 3 bulan. Berdasarkan pertimbangan tentang para *beauty advisor* yang loyal serta besar dan meluasnya perusahaan Maybelline maka peneliti ingin melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Masa Kerja Beauty Advisor Maybelline⁶

No.	Nama BA	Penempatan	Jumlah BA	Tanggal masuk	Masa Kerja
1.	Shika Putri	Amanah TA	1	17/07/2017	3,5 tahun
2.	Dyah Ayu	Bravo TA	1	29/08/2019	1,5 tahun
3.	Susi Wulandari	Cantik TA	1	02/11/2015	5 tahun
4.	Riski Agustina	Golden TA	1	16/12/2016	4 tahun
5.	Puspa Arum	Dinasti Pare	1	01/12/2017	3 tahun
6.	Sheren Dyah	Golden Kediri	1	17/07/2017	3,5 tahun
7.	Denis Prastisna	Borobudur Kediri	1	16/10/2012	8 tahun
8.	Uswatun	Prima Nganjuk	1	29/08/2019	1,5 tahun
9.	Dita Wahyu	Supertop Pare	1	16/12/2015	5 tahun
10.	Chandra Widiatoro	Samudra Blitar	1	16/12/2016	4 tahun

Sumber tabel: Canny Caesar selaku Area Operation Officer Maybelline di PT Arina

Multikarya cabang Kediri

Tabel 1.2 Perbandingan Omset Penjualan Maybelline dengan YOU⁷

No	Tahun Periode	Borobudur Kediri		Golden Kediri		Cantik Tulungagung	
		MYB	YOU	MYB	YOU	MYB	YOU
1	2018						
	Q ₁	254.358.450	85.497.000	154.227.800	69.171.000	180.435.550	115.465.000
	Q ₂	267.200.900	102.235.000	170.461.250	85.826.000	180.226.800	69.775.000
	Q ₃	268.775.550	70.445.000	183.200.950	80.159.000	179.423.450	93.800.000
2	Q ₄	271.965.450	97.281.000	185.571.250	85.532.000	188.290.850	67.421.000
	2019						
	Q ₁	254.998.200	87.450.000	178.245.900	70.122.000	185.682.100	62.222.000
	Q ₂	275.231.950	100.200.000	185.946.950	74.882.000	183.724.000	85.431.000
2	Q ₃	275.563.150	98.473.000	182.211.750	67.841.000	180.475.550	80.921.000
	Q ₄	296.491.900	124.666.000	196.715.350	89.765.000	183.996.200	105.217.000

⁶ Canny Caesar, Area Operation Officer Maybelline PT Arina Multikarya cabang Kediri, Kediri 18 Februari 2021.

⁷ Denis beauty advisor Maybelline dan Etik beauty advisor YOU di Borobudur Kediri, Sheren beauty advisor Maybelline dan Via beauty advisor YOU di Golden Kediri, Wulan beauty advisor Maybelline dan Nancy beauty advisor YOU di Cantik Tulungagung, 7 Maret 2021.

3	2020						
	Q ₁	274.591.100	89.112.000	195.400.600	69.825.000	157.621.100	124.492.000
	Q ₂	186.443.800	95.280.000	114.250.750	40.972.000	125.450.450	78.467.000
	Q ₃	224.592.650	70.445.000	121.492.350	45.123.000	141.200.450	49.850.000
	Q ₄	259.360.950	82.145.000	159.777.950	75.281.000	141.420.000	64.450.000

*Rata-rata dalam Rupiah

Sumber tabel: Denis beauty advisor Maybelline dan Etik beauty advisor YOU di Borobudur Kediri

Sheren beauty advisor Maybelline dan Via beauty advisor YOU di Golden Kediri

Wulan beauty advisor Maybelline dan Nancy beauty advisor YOU di Cantik Tulungagung

Dilihat dari tabel 1.2 diatas, menunjukkan bahwa omset penjualan Maybelline pada masing-masing toko terlihat fluktuatif namun cenderung tetap meningkat setiap tahunnya. Sedangkan omset penjualan YOU pada masing-masing toko terlihat naik-turun yang lumayan tinggi. Hal ini dikarenakan tingkat *turnover* pada *Beauty Advisor* YOU yang tinggi, yang mengakibatkan kurangnya keterampilan dalam berjualan produk-produknya. Penurunan omset yang drastis pada kedua brand ini terjadi di Q₂ tahun 2020. Hal ini dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang muncul di Indonesia pada bulan Maret 2020 yang membuat perubahan perilaku konsumen karena semua orang harus lebih banyak diam di rumah. Namun pada Q₄ terlihat penjualan Maybelline bisa naik kembali.

Tingginya tingkat *Turnover* pada *Beauty Advisor* YOU dikarenakan kompensasi yang diterima tidak seperti yang diucapkan di awal, pada awal kontrak kerja tidak ada tanda tangan surat perjanjian kerja sehingga informasi gaji sebesar UMK Surabaya hanya secara lisan. Pada kenyataannya, gaji UMK Surabaya hanya diterima jika mencapai target 100%, jika kurang dari

100% maka gaji yang diterima adalah dibawah UMK Surabaya.⁸ Disini, banyak *Beauty Advisor* YOU yang merasakan kecewa terhadap perusahaannya sehingga banyak *Beauty Advisor* YOU yang memutuskan untuk *resign* hanya beberapa bulan sejak mereka bekerja.

Berbeda dengan *Beauty Advisor* Maybelline yang banyak memilih bertahan karena merasa nyaman dan hasil kerja keras mereka diapresiasi oleh perusahaannya dengan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian di awal, sehingga para *Beauty Advisor* Maybelline dinilai memiliki profesionalitas dalam berjualan produk-produknya, terlihat omset penjualannya cenderung meningkat.

Tabel 1.3 Rekap Absensi *Beauty Advisor* Maybelline periode 2018-2020⁹

2018	16-15 JAN	16-15 FEB	16-15 MAR	16-15 APR	16-15 MEI	16-15 JUN	16-15 JUL	16-15 AGT	16-15 SEP	16-15 OKT	16-15 NOV	16-15 DES	TOTAL	
HK TIME GONE	31	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	365	
DENIS	HK	25	26	21	23	21	23	24	25	23	24	24	24	283
	OFF REG	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
	OFF HBN	0	0	1	3	2	3	1	0	3	0	0	1	14
	CUTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	SKD	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	4
SHEREN	HK	24	25	22	23	20	22	23	25	24	25	25	24	282
	OFF REG	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
	OFF HBN	2	0	1	3	2	3	1	0	2	0	0	1	15
	CUTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	SKD	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	4
WULAN	HK	25	24	22	23	22	23	23	25	23	24	26	21	281
	OFF REG	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
	OFF HBN	0	0	1	3	2	3	1	0	3	0	0	1	14
	CUTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	SKD	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	6

⁸ Via, beauty advisor YOU toko Golden Kediri, Kediri, 7 Maret 2021.

⁹ Canny Caesar, Area Operation Officer Maybelline PT Arina Multikarya cabang Kediri, Kediri 18 Februari 2021.

2019		16-15 JAN	16-15 FEB	16-15 MAR	16-15 APR	16-15 MEI	16-15 JUN	16-15 JUL	16-15 AGT	16-15 SEP	16-15 OKT	16-15 NOV	16-15 DES	TOTAL
HK TIME GONE		31	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	365
DENIS	HK	22	25	22	24	23	21	24	25	24	24	25	25	284
	OFF REG	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
	OFF HBN	2	1	1	1	2	5	0	0	2	0	1	0	15
	CUTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	SKD	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
SHEREN	HK	23	24	22	23	23	21	25	24	24	25	24	23	281
	OFF REG	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	51
	OFF HBN	2	1	1	0	1	5	0	1	2	0	1	0	14
	CUTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	SKD	1	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	2	7
WULAN	HK	23	25	20	24	23	20	24	26	24	24	24	25	282
	OFF REG	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
	OFF HBN	2	1	1	1	2	5	0	0	2	0	1	0	15
	CUTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	SKD	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4

2020		16-15 JAN	16-15 FEB	16-15 MAR	16-15 APR	16-15 MEI	16-15 JUN	16-15 JUL	16-15 AGT	16-15 SEP	16-15 OKT	16-15 NOV	16-15 DES	TOTAL
HK TIME GONE		31	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	366
DENIS	HK	23	25	24	24	24	26	25	26	25	25	26	24	297
	OFF REG	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53
	OFF HBN	2	1	0	2	2	0	0	1	1	0	1	0	10
	CUTI	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	SKD	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	3
SHEREN	HK	25	24	24	25	24	24	24	26	25	11	26	26	284
	OFF REG	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
	OFF HBN	0	1	0	1	2	3	0	1	2	0	1	0	11
	CUTI	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	SKD	0	1	0	0	0	0	1	0	0	14	0	0	16
WULAN	HK	22	25	24	24	21	26	26	26	25	26	25	25	295
	OFF REG	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53
	OFF HBN	2	1	0	2	2	0	0	1	1	0	1	0	10
	CUTI	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	SKD	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	5

Sumber tabel: hasil wawancara dengan Canny di PT Arina Multikarya Kediri

Kinerja adalah hasil yang diperoleh (dihasilkan) atas tugas dari karyawan sesuai jabatan tertentu selama periode waktu tertentu.¹⁰ Kinerja juga berkaitan dengan produktivitas dan efektivitas.¹¹ Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat kita ketahui bahwa perusahaan Maybelline memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan YOU. Dan dari tabel 1.3 juga menunjukkan bahwa *beauty advisor* Maybelline memiliki rata-rata absensi yang tertib dalam satu bulan. Ijin untuk mangkir dari kerja hanya diambil jika yang bersangkutan sedang sakit dan dari jatah cuti yang dimilikinya sebanyak 1x/bulan. Dari tabel tersebut menunjukkan *beauty advisor* Maybelline tersebut termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja. Apabila kita melihat

¹⁰ H.J. Bernadin dan E.A. Russel Joyce, *Human Resource Management* (Singapore: Mc Graw Hill, 2008), 383.

¹¹ Richard L. Daft, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2003), 124.

pengertian kinerja di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan Maybelline lebih baik dibandingkan pada perusahaan YOU.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mampu menarik karyawan yang berkualitas.¹² Kompensasi merupakan suatu penghargaan atau imbalan atas segala sesuatu yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan termasuk tenaga dan pikiran.¹³ Kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kerja keras yang telah mereka lakukan dan kompensasi tersebut mampu menyejahterakan mereka. Jika karyawan merasa puas akan kompensasi yang diterimanya tentunya akan memicu semangat kerja mereka untuk bekerja dengan lebih optimal.

Tabel 1.4 Perbandingan Kompensasi Maybelline dengan YOU¹⁴

Indikator	Maybelline	YOU
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Terdapat tanda tangan kontrak di atas kertas	Tidak ada (tidak diketahui hak karyawan dan rincian gaji)
Gaji Pokok	UMK Surabaya Sebesar Rp 4.200.479,-	UMK Surabaya (Diketahui setelah bekerja) a. Achieve 100% (UMK Surabaya) b. Achieve 90% (2,5 Juta) c. Achieve 80% (2 Juta) d. Achieve \leq 70% (1,5 Juta)
Insentif	a. Insentif Laporan (200.000) b. Achieve 90-99,9% (350.000) c. Achieve 100-109,9% (550.000)	Jika achieve memenuhi 100% maka akan mendapatkan 3% dari omset yang diperoleh.

¹² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 254.

¹³ M.S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 75.

¹⁴ Denis beauty advisor Maybelline Borobudur Kediri dan Nency beauty advisor YOU Cantik Tulungagung, 7 Maret 2021.

	d. Achieve \geq 110% (800.000) e. Insentif product focus (100.000)	
Tunjangan	a. Tunjangan pulsa Rp 20.000,-/bulan b. Tunjangan Hari Raya c. Tunjangan Kesehatan d. Tunjangan Ketenagakerjaan (poin c,d,e ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku)	a. Tunjangan Hari Raya b. Tunjangan Kesehatan c. Tunjangan Ketenagakerjaan
Bonus	Bonus akhir tahun	Tidak ada
Fasilitas lain	a. Perjalanan wisata 1x/tahun b. Hampers 2x/tahun c. Cuti 12x/tahun	Tidak ada

Sumber tabel: Denis beauty advisor Maybelline Borobudur Kediri dan Nancy beauty advisor YOU

Cantik Tulungagung

Kompensasi yang diberikan perusahaan Maybelline kepada karyawannya jelas. Indikasinya ialah adanya slip gaji yang diberikan kepada karyawan ketika menerima kompensasi. Kompensasi yang diberikan pun selalu tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan pada saat kontrak kerja. Kompensasi yang diterima oleh karyawan selain gaji pokok ada juga bonus berupa insentif. Insentif tersebut diperoleh berdasarkan *achieve* yang dicapai oleh setiap *Beauty Advisor*. Salah satu perusahaan lain yang berada pada bidang yang sama ialah YOU. Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat kita lihat beberapa kelebihan pada perusahaan Maybelline dibandingkan dengan perusahaan YOU. Pada gaji pokok yang diberikan, perusahaan Maybelline memberikan gaji pokok sesuai UMK Surabaya sejumlah Rp 4.200.479,- sedangkan pada perusahaan YOU gaji pokok akan diberikan sesuai UMK Surabaya apabila mencapai target 100% saja.

Tunjangan serta bonus yang ada pada perusahaan Maybelline juga lebih banyak dibandingkan dengan YOU.

Dari data-data diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sistem pemberian kompensasi pada perusahaan Maybelline serta bagaimana perannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan Maybelline. Peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul “**PERAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada *Beauty Advisor* Maybelline Area Karesidenan Kediri)**”.

B. Rumusan Masalah

Melihat pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti pada poin sebelumnya, maka peneliti telah menentukan pokok-pokok permasalahan pada penelitian ini. Adapun pokok-pokok permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi pada *Beauty Advisor* Maybelline area karesidenan Kediri?
2. Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Beauty Advisor* Maybelline area karesidenan Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah disusun peneliti, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi kepada *Beauty Advisor* Maybelline area karesidenan Kediri.
2. Untuk mengetahui peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Beauty Advisor* Maybelline area karesidenan Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini mengharap adanya manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk mendapatkan deskripsi serta gambaran yang jelas tentang peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Beauty Advisor* Maybelline area karesidenan Kediri.

2. Secara Praktis

- a. Bagi lembaga IAIN Kediri

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan pada kepusatakaan IAIN Kediri terkait peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

- b. Bagi Manajemen Perusahaan

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pihak manajemen perusahaan dalam pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan guna meningkatkan loyalitas karyawan.

- c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan peneliti tentang peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta menjadi acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

d. Bagi pembaca

Peneliti mengharapkan penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan rujukan bagi para pembacanya untuk melakukan penelitian yang lainnya maupun untuk diterapkan dalam manajemen sebuah perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan inspirasi penulis melakukan penelitian pada bidang ini atau dengan kata lain penelitian ini berawal dari penelitian sebelumnya. Adapun penelitian sebelumnya yang berkaitan adalah sebagai berikut:

1. Fajerianoor, tahun 2019 (Universitas Islam Kalimantan) dengan judul *“Upaya Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Saudara Sejati Sejahtera”*. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa penelitian ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan pemberian upah agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Saudara Sukses Sejati. dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa harus ada penambahan kompensasi untuk meningkatkan kesejahteraan

karyawan dengan adanya program beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi, perlindungan kesehatan kepada karyawan, serta pemberian fasilitas dan rekreasi.

Penelitian yang dilakukan Fajerianoor memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terkait pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sama-sama memilih pendekatan kualitatif.

Sedangkan perbedaannya adalah obyek penelitian. Obyek yang diambil dalam penelitian Fajerianoor adalah karyawan PT Saudara Sukses Sejati, sedangkan pada penelitian ini obyeknya adalah *beauty advisor* Maybelline area Karesidenan Kediri.

2. M. Ashilus Sadis, tahun 2019 (IAIN Kediri) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang Kediri*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kompensasi yang diterapkan di Bank Muamalat adalah pemberian gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas sesuai =kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi oleh perusahaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat sebesar 17,9%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti: budaya kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan teknologi.

Penelitian yang dilakukan M. Ashilus Sadid memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang peran kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya adalah obyek yang dipilih yaitu karyawan Bank Muamalat cabang Kediri, sementara pada penelitian ini obyek yang dipilih adalah *beauty advisor* Maybelline area Karesidenan Kediri. Dan pada penelitian milik M. Ashilus Sadid menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif.

3. Neni Rosdiani, tahun 2019 (Universitas Pelita Bangsa Bekasi) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Hosana Medica Lippo Cikarang*”. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa semakin tinggi kompensasi , motivasi, dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan Neni Rosdiani memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu terkait salah satu subyek penelitian yaitu kompensasi dengan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya terdapat pada obyek penelitian yang dipilih yaitu karyawan RS Hosana Medica. Sedangkan dalam penelitian ini obyeknya adalah *beauty advisor* Maybelline. Dan perbedaan lainnya adalah jenis pendekatan yang dipilih oleh Neni Rosdiani adalah penelitian kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

4. Umi Latifah, tahun 2019 (IAIN Kediri) dengan judul “*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV*

Karya Perdana Kabupaten Jombang)”. Khamidatul Ngazizah, tahun 2019 (IAIN Kediri). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Karya Perdana kabupaten Jombang. Sedangkan upah tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan sistem pengupahan menggunakan sistem borongan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah subyek yang diambil sama-sama membahas tentang kompensasi (upah) dan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian milik Umi Latifah memilih jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Selanjutnya terdapat perbedaan pada pemilihan obyek penelitian, pada penelitian Umi Latifah mengambil obyek penelitian karyawan CV Karya Perdana kabupaten Jombang. Sedangkan pada penelitian ini obyeknya adalah *beauty advisor* Maybelline area Karesidenan Kediri.

5. Ayu Safitri, tahun 2020 (IAIN Kediri) dengan judul “*Peran Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus UD Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang)*”. Dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi yang diberikan berupa gaji bulanan dan bonus yang akan diberikan jika karyawan dalam satu bulan tidak mengambil absen untuk libur. Motivasi yang ada dalam perusahaan ini berupa penyediaan fasilitas karyawan, sikap ramah dari pemilik, dan rasa kekeluargaan yang tinggi dari pemilik

yang membuat karyawan merasa sangat diperhatikan dan diperlakukan dengan baik oleh pemilik. Manajemen SDI dalam Islam mengkonsepkan bahwa karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Selain itu setiap akhir tahun pemilik juga mengajak seluruh karyawannya untuk melaksanakan perjalanan ziarah wali secara rutin. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik dan usaha akan semakin berkembang. Persamaan dengan penelitian ini adalah mengangkat salah satu subyek yang sama yaitu kompensasi dengan kinerja karyawan.

Perbedaannya terdapat pada jenis penelitian dan obyek penelitian. Pada penelitian milik Sudarwanti Retnaningsih adalah penelitian kuantitatif dengan obyeknya adalah karyawan sentral pengolahan pos Semarang. Sedangkan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan memilih obyek *beauty advisor* Maybelline area Karesidenan Kediri.