

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Terbentuknya suatu organisasi adalah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sebuah organisasi harus bisa bersinergi membangun dan mengembangkan kinerja anggotanya di dalam lingkungan suatu lembaga perusahaan atau organisasi. Manusia merupakan suatu subjek yang berperan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, suatu perusahaan atau organisasi harus mampu memanfaatkan segala potensi dari diri manusia dengan sebaik mungkin sehingga apapun yang dihasilkan bisa menjadi optimal. Dengan demikian, sumber daya yang dimaksud diatas yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi yaitu kinerja karyawan itu sendiri.

Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas menjadi salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menyadari akan pentingnya manusia sebagai aset terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka setiap organisasi pastinya ingin memiliki SDM yang berdedikasi tinggi, memiliki sikap profesional kerja, loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi, serta terjamin kesejahteraannya. Dengan adanya statemen tersebut, maka suatu perusahaan ataupun organisasi harus mampu merencanakan pengembangan skill sumber daya manusia agar dapat mendorong kinerjanya dan mampu memberikan *effort* terhadap

perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaannya dalam mencapai tujuan.¹

Dalam suatu perusahaan tentu dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja baik karyawan, akan memiliki kepuasan tersendiri sehingga dapat menumbuhkan sikap loyalitas dalam diri karyawan terhadap tempat kerjanya. Wicaksono dan Agustina Heryati berpendapat bahwa loyalitas ialah suatu kesetiaan terhadap sesuatu yang penuh dengan cinta, sehingga sanggup melaksanakan segala tanggung jawabnya dengan sepenuh hati tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan tempat ia memberikan loyalitasnya.²

Loyalitas dapat menjadi tolak ukur untuk melihat kekuatan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Komitmen sendiri adalah suatu kesepakatan dan menerima segala keputusan, nilai-nilai, aturan serta kepentingan suatu organisasi dengan ikhlas dan bersedia mengemban tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam suatu perusahaan.³

Secara umum, aset terbesar perusahaan dalam suatu organisasi ialah karyawan. Mengetahui hal tersebut menimbulkan rasa takut dan khawatir tersendiri bagi para pimpinan perusahaan apabila sampai kehilangan karyawannya terutama karyawan yang sudah berkualitas. Munculnya

¹ Kadek Ferrania Paramitadewi, *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017

² Agustina Heryati, *"Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen*

Operasi PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang", Jurnal Fasilkom, No. 2, Vol 1 (Agustus 2016)

³ Hardhani Widhiastuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Semarang University Press, 2012), hlm. 21

permasalahan tersebut dapat menimbulkan kendala dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, diperlukannya kepemimpinan yang optimal merupakan salah satu upaya yang harus dilaksanakan. Para pimpinan perusahaan harus berupaya membuat nyaman karyawannya agar karyawan menjadi termotivasi serta loyal terhadap perusahaan tersebut.⁴

Salah satu upaya pemimpin perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan kompensasi untuk karyawannya. Kompensasi memiliki peranan dalam loyalitas. Karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan loyalitas tenaga pekerja terhadap perusahaan. Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena sumbangsih karyawan baik tenaga, pikiran dan waktu dalam berupaya meningkatkan kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan.⁵ Pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memotivasi tenaga pekerja agar mampu meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu, pengaturan kompensasi secara adil dan sesuai harus di upayakan organisasi maupun perusahaan dalam menumbuhkan loyalitas karyawannya. Kinerja karyawan dan loyalitas mereka akan menurun jika kompensasi yang di berikan tidak sesuai dengan beban kerja yang di kerjakan.⁶

Untuk mencapai keberhasilan tujuan dan sasaran bersama manajemen dengan tepat, maka di perlukan perancangan kompensasi secara benar terhadap

⁴ Hardhani Widhiastuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, hlm. 17

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm. 218

⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 237

karyawan sehingga mereka merasa puas dengan kerja keras mereka serta menjadi termotivasi. Maka dari itu pengaturan dengan teliti, rasional serta adil pada pemberian kompensasi sangat dibutuhkan. Sebagaimana telah diketahui bahwa besarnya jumlah kompensasi mempengaruhi skala hidup ekonomi karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka karyawan akan berpendapat jika kompensasi tidak sesuai dengan kinerja maka produktifitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawanpun akan menurun. Dengan demikian dapat di ketahui bahwa kompensasi mempengaruhi prestasi, produktivitas dan kepuasan kerja setiap karyawan.⁷

PT. Borwita Citra Prima merupakan salah satu perusahaan distributor barang yang beroperasi di Indonesia Timur (Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat dan Sulawesi). PT Borwita Citra Prima adalah perusahaan yang mendistribusikan barang, makanan sehari-hari dan obat-obatan serta barang farmasi yang telah menjalin kerja sama dengan kurang lebih 25 prinsipal lokal maupun global. Dua perusahaan penggerak terbesar dalam PT Borwita Citra Prima adalah PT. Procter & Gamble dan PT. Ceres. PT Borwita Citra Prima Group memiliki dua divisi, tepatnya “PT. Borwita Indah” untuk barang-barang farmasi dan “PT. Borwita Citra Prima” untuk produk makanan sehari-hari. Selain PT. Borwita Citra Prima, masih banyak lagi perusahaan-perusahaan distributor di Kediri salah satunya adalah PT. Unirama Duta Niaga dan PT. Wings Surya. Berikut adalah tabel perbedaan beberapa perusahaan distributor di Kediri:

⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2007), hlm. 142

Tabel 1.1

**Perbedaan PT. Borwita Citra Prima, PT. Unirama Duta Niaga
dan PT. Tugu Raya Abadi**

No.	Indikator	PT. Borwita Citra Prima	PT. Unirama Duta Niaga	PT. Tugu Raya Abadi
1.	Produk	P&G, Gillate, Ceres, Philips, Rackitt Benckiser	Softex, Enesis, Nivea, ABC President, Hattari	Gudang Rejeki Utama, MamaSuka, Ki Antaka Rasa, Faber Castell, Gumindo Bogamanis
2.	Penjualan Produk	Cash dan kredit namun lebih mengutamakan cash, selain itu pembelian cash lebih banyak promonya	Kredit dan cash, namun lebih banyak pembelian kredit	Cash dan Kredit
3.	Visi	Menjadi perusahaan kelas dunia dan mitra bisnis pilihan bagi semua pemangku kepentingan	Terwujudnya kepuasan konsumen dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam mengkonsumsi produk dengan didukung pelayanan distribusi yang merata	Menjadi perusahaan distributor yang strategis di Jawa Timur
4.	Misi	<ol style="list-style-type: none"> 1. mendistribusikan produk konsumen terkemuka melalui layanan pelanggan yang sangat baik 2. memiliki operasional yang efektif, efisien dan bisa selalu diandalkan 3. menjadi organisasi pembelajaran yang berkesinambungan 4. untuk menjadi perusahaan yang disukai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendekatkan produk kekonsumen 2. Meratakan distribusi produk kekonsumen 3. Mempermudah konsumen dalam membeli produk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan pelayanan dan tepat waktu pengiriman 2. Membantu principal utnuk mencapai target penjualan 3. Membantu meningkatkan <i>brand image</i> produk.

5.	Gaji	UMK + Insentif	UMK+Insentif	Sistem pengupahan dihitung sesuai dengan masa kerja karyawan dan tentunya tidak berpatokan dengan UMK+Uang makan
----	------	----------------	--------------	--

Sumber: Hasil Observasi

Berdasarkan tabel di atas setiap perusahaan memiliki produk yang berbeda, sistem penjualan produk yang berbeda, visi misi yang berbeda, dan sistem pemberian gaji masing-masing perusahaan tentunya berbeda sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing. Untuk PT. Borwita Citra Prima selain UMK terdapat insentif untuk *sales dan delivery* berdasarkan perhitungan yang ditentukan oleh volume, revenue, dan target sales. Bonus yang diberikan berdasarkan tingkat kompetensi dengan mempertimbangkan masa kerja karyawan (65% kompetensi dan 35% masa kerja karyawan). Selain itu terdapat juga komisi bagi karyawan yang diberikan berdasarkan penilaian kinerja setiap 1 tahun sekali dengan mempertimbangkan laba bersih dan perhitungan kontribusi tiap departemen mengacu pada pencapaian KPI (*key performance indicator*) yang telah ditentukan di awal tahun fiskal. Selain memiliki perbedaan tentunya ada kesamaan diantar ketiganya. Dan kesamaan dari ketiga perusahaan tersebut ialah diantaranya ketiganya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor. Dan ketiganya termasuk kategori perusahaan perseroan terbatas (PT). Selain itu, ketiganya mendistribusikan barang-barang Food dan juga Non Food artinya

mendistribusikan berbagai macam produk termasuk perawatan pribadi & kebersihan, makanan, snack, dan juga minuman.

Kompensasi memiliki peran untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan dan atas produktivitas kerja yang baik serta loyalitas mereka. sistem kompensasi dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan. Terkait hal demikian, maka dapat di ketahui mengenai pembagian kompensasi terbagi menjadi 2 bagian, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.⁸

Pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri menerapkan 2 sistem pemberian kompensasi untuk para karyawannya, yakni secara langsung dan tidak langsung. Pemberian Kompensasi langsung dapat berbentuk uang atas jasa-jasa yang telah karyawan berikan dengan sepenuh hati kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk imbalan jasa, seperti asuransi kesehatan, jaminan sosial, tunjangan hari tua, dan berbagai tunjangan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri dalam pemberian insentif atau bonus terdapat ketidaksesuaian dengan target yang telah dicapai artinya perusahaan membatasi dalam pemberian insentif atau bonus dan itu sudah menjadi kebijakan dari perusahaan, seperti yang terlihat dalam tabel berikut:

⁸ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, hlm. 28

Tabel 1.2

Sistem Pemberian Bonus PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri

Karyawan	Target	Realisasi	Persentase Kelebihan Target	Bonus yang Didapat
A	100	110 Unit	10%	10% dari Gaji Pokok
B	100	120 Unit	20%	20% dari Gaji Pokok
C	100	130 Unit	30%	30% dari Gaji Pokok

Sumber: Hasil Wawancara dengan Karyawan Bagian Marketing PT. Borwita Citra Prima

Berdasarkan tabel yang tersaji, dapat diketahui bahwa adanya ketidaksesuaian dalam pemberian bonus oleh PT. Borwita Citra Prima Kediri terhadap karyawannya. Pemberian bonus diberikan berdasarkan prestasi kerja yang diraih oleh karyawan. Seorang karyawan yang mampu menyelesaikan target melebihi standar target ialah karyawan yang mendapat bonus. Bonus yang di dapat ialah sebanyak beberapa persen dari gaji utama yang mana jumlahnya disesuaikan dengan besarnya persentasi dari kelebihan target tersebut. Namun, perusahaan memiliki kebijakan dalam pemberian bonus yakni maksimal pemberian bonus yaitu 30% dari gaji pokok. Dengan demikian, apabila persentase kelebihan target melebihi 30%, maka yang bonus yang di bayarkan hanya sebesar 30% sisanya bukan menjadi perhitungan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan maka terdapat konsekuensi tersendiri yakni diantaranya, pemberian gaji yang tidak penuh atau tidak mendapatkan insentif dari perusahaan, dan apabila dalam jangka waktu 6

bulan target tetap tidak terpenuhi juga maka karyawan tersebut kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang atau dengan kata lain karyawan diberhentikan dari PT. Borwita Citra Prima.⁹

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan berdasarkan hal ini penulis terpanggil untuk meneliti lebih mendalam dan menuangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah (skripsi) dengan mengambil berjudul: **“Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Borwita Citra Prima Cabang Kediri)”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan konteks penelitian diatas, maka di rumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri?
2. Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri.

⁹ Hasil wawancara dengan salah satu marketing PT. Borwita Citra Prima Kediri

2. Untuk mengetahui peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas informasi dalam bidang ilmu pengetahuan maupun pengembangan ilmiah bagi peneliti maupun pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, mengenai peran kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi Objek

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu masukan pemikiran bagi PT. Borwita Citra Prima untuk menentukan langkah-langkah berikutnya dalam menghadapi permasalahan loyalitas karyawan khususnya di PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri.

- b. Bagi Akademik

Secara akademik, penulis berharap penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai loyalitas karyawan serta menambah khazanah bacaan ilmiah.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan dan bahan penelitian yang sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

E. Telaah Pustaka

Penelitian ini mengenai peran kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan (studi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Cabang Kediri). Berdasarkan eksplorasi peneliti, ditemukan beberapa penulisan yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Penelitian skripsi oleh Mahanto Prayuda Christiyono tahun 2017¹⁰ yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Baban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”. penelitian ini menunjukkan hasil bahwa antara kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 ($p=0,000$) dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 ($p=0,001$). Kontribusi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,084 atau 8,4%.

Perbedaan dengan penelitian Mahanto Prayuda Christiyono yaitu pada penelitian Mahanto Prayuda Christiyono menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian penulis menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Metode

¹⁰ Mahanto Prayuda Christiyono, *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Perser) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2017)

penelitian dan objek yang digunakan juga berbeda, pada penelitian Mahanto Prayuda Christiyono menggunakan objek PT. Bank Tabungan Negara (Persero Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian Mahanto Prayuda Christiyono menggunakan metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas kompensasi.

2. Skripsi karya Nani Maroatushilkah, STAIN Kediri tahun 2013 yang memiliki judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Ar-Rahman Tulungagung”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan BMT Ar-Rahman Tulungagung. Hal ini ditunjukkan oleh $F_{hitung} (50,031) > F_{tabel} (3,328)$, signifikansi (0,000) dari alpha pada taraf 5% atau 0,05, artinya ada pengaruh yang simultan antara variabel bebas pelatihan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat. Koefisien determinan sebesar 0,775 atau 77,5%, menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 77,5%, sedangkan sisanya yaitu 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain.¹¹

Perbedaan dengan penelitian Nani Maroatushilkah yaitu pada penelitian Nani Maroatushilkah menggunakan prestasi kerja sebagai

¹¹ Nani Maroatushalikah, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Ar-Rahman Tulungagung*, (Skripsi Program Studi Ekonomi Syaria'h Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri, 2013)

variabel dependen sedangkan penulis menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Objek serta metode penelitian yang digunakan juga berbeda. Persamaan dengan penelitian yaitu sama-sama menggunakan kompensasi sebagai variabel independennya.

3. Skripsi karya Zahrotus Saidah pada tahun 2013 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri (STAIN Kediri) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Makanan Ayam Petelur Poultry Shop (Ps) ‘Wates Farm’ Pojok Wates Kediri”. Berdasarkan hasil yang di dapat menunjukkan bahwa dan kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi langsung mempengaruhi kepuasan sebesar 48,0% sedangkan, kompensasi tidak langsung mempengaruhi karyawan sebesar 45,9%, secara bersamaan keduanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 76,9%. Dan variabel yang paling mempengaruhi kompensasi langsung sebesar 0,822.¹²

Perbedaan dengan penelitian Zahrotus Saidah yaitu pada penelitiannya menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian penulis menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Objek yang digunakan juga berbeda, pada penelitian Zahrotus Saidah menggunakan objek Perusahaan Makanan Ayam Petelur Poultry Shop (Ps) ‘Wates Farm’

¹² Zahrotus Saidah, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaann Makanan Ayam Petelur Poultry Shop (PS) “Wates Farm” Pojok Wates Kediri*”, (Skripsi Program Studi Ekonomi Syari’ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri, 2013)

Pojok Wates Kediri serta metode yang digunakan dalam penelitian Zahrotus Saidah adalah metode kuantitatif. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas kompensasi.

4. “Peran Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang)” oleh Ayu Safitri (2020), mahasiswa IAIN Kediri. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang ada pada UD. Sumber Rejeki berupa gaji bulanan dan bonus, bonus diberikan jika dalam satu bulan jika karyawan tidak mengambil absen untuk libur. Hal ini membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja. Selanjutna motivasi dalam UD. Sumber Rejeki diberikan melalui penyediaan fasilitas karyawan, sikap ramah dari pemilik, rasa kekeluargaan yang tinggi dari pemilik. Hal ini menjadikan karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan baik oleh pemilik sehingga karyawan betah bekerja. Kemudian peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani. Dalam UD. Sumber Rejeki karyawan dipekerjakan dengan baik. Pemilik juga memberikan tambahan hiburan diakhir tahun berupa perjalanan ziarah wali Bersama dengan seluruh karyawan. Kegiatan ini rutin dilakukan, selain untuk hiburan juga salah satu saran untuk mengingat Allah SWT.

Perbedaan dengan penelitian Ayu Safitri yaitu penelitian Ayu Safitri menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian penulis menggunakan loyalitas karyawan sebagai variabel

dependen. Objek yang digunakan juga berbeda, pada penelitian Ayu Safitri menggunakan UD. Sumber Rejeki sebagai objeknya. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan sama-sama membahas kompensasi.