

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan tentunya memiliki faktor-faktor penunjang baik dari proses berdirinya, proses pengembangan, dan proses mempertahankan konsistensinya. Salah satu faktor penunjang yang penting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah yang menggerakkan sumber daya- sumber daya yang lainnya supaya mempunyai nilai guna bagi perusahaan. Sumber daya manusia dapat menjadi kekuatan yang handal bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Apalagi di tahun 2018 ini, Indonesia telah memasuki MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN), dimana persaingan semakin ketat antar perusahaan baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri (asing) yang secara bebas keluar dan masuk serta berinvestasi atau bahkan mengekspansikan perusahaannya di Indonesia.

Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan salah satu ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan tentunya berbeda-beda. Tetapi satu hal yang penting dan menjadi utama bagi seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai pertukaran atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi menjadi hal yang ikut

dipertimbangkan karyawan sebelum memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut serta alasan karyawan tersebut untuk bertahan di perusahaan tersebut. Kompensasi bisa juga menjadi semangat tersendiri bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Untuk menghadapi perekonomian bebas, persaingan yang terjadi dalam dunia usaha semakin berat di dalam mempertahankan dan menarik pelanggan. Sebagai industri penjualan buku, setiap toko buku akan memberikan pelayanan yang maksimal bagi para pelanggan. Sebagaimana layaknya perusahaan, dalam mengelola toko buku perlu dilakukan pengukuran kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja dari para personel atau sumber daya manusianya agar dapat diketahui dan dievaluasi kesalahan yang telah terjadi sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengambilan kebijakan yang lebih baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain untuk kepentingan evaluasi, pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai keberhasilan sebuah perusahaan.

Melihat begitu pentingnya toko buku untuk tetap eksis di zaman era digital ini, Toko Buku Togamas Surabaya membutuhkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi untuk membantu program kerja yang telah ada. Salah satu faktor yang dapat dilakukan manajemen toko buku toga mas dalam rangka memaksimalkan prestasi kerja karyawannya yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai sehingga membuat karyawan merasa puas dan dengan sendirinya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Istilah prestasi kerja atau pengukuran kinerja mengandung berbagai pengertian antara lain prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan

kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Kepuasan kerja karyawan pada umumnya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, karyawan yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kecenderungan akan bekerja lebih rajin dan lebih bersemangat, sehingga hal tersebut akan berakibat langsung pada prestasi kerja. Namun sebaliknya karyawan yang merasa kurang atau tidak puas dengan pekerjaannya, memiliki kecenderungan prestasi kerja mereka akan menurun, hal tersebut sebagai akibat dari rasa kecewa karyawan tersebut.

Toko Buku Togamas adalah salah satu toko buku besar yang memiliki 4 cabang di kota Surabaya yaitu Togamas Petra, Togamas Margorejo, Togamas Diponegoro, dan Togamas Unesa. Toko buku ini memiliki lebih dari 20 gerai/outlet/store di Jawa dan Bali. Dengan mengusung misi "Membangun jaringan Toko Buku Diskon yang efektif dan efisien. Memanfaatkan teknologi modern dan komputerisasi, dukungan sumber daya manusia yang professional dan handal dan berpegang teguh pada komitmen: BERPADU MEMBANGUN MASYARAKAT BERPENGETAHUAN", maka toko buku Togamas sangat

mebutuhkan sumberdaya manusia yang mumpuni dan berprestasi, dalam hal ini penulis akan meneliti lebih lanjut mengenai kompensasi yang seperti apa yang telah diberikan oleh manajemen Toko Buku Togamas untuk karyawannya sehingga kepuasan akan bekerja didapatkan.

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pentingnya kompensasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan bagi suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya pada Prestasi Kerja Karyawan di Toko Buku Togamas Surabaya“.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pernyataan – pernyataan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara langsung dan signifikan di Toko Buku Togamas Surabaya?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan di Toko Buku Togamas Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan di Toko Buku Togamas Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara langsung dan signifikan di Toko Buku Togamas Surabaya.

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan di Toko Buku Togamas Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara signifikan di Toko Buku Togamas Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa aspek, antara lain:

1. *Aspek Akademis*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan hubungan antar variabel.

2. *Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan untuk penulis dan orang lain yang memakai penelitian ini sebagai referensi atas apa yang sedang dikerjakannya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga untuk membandingkan teori dengan praktek yang berada diperusahaan.

3. *Aspek Praktis*

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, gambaran, dan masukan dalam pengambilan

keputusan oleh manajemen berkaitan dengan hubungan antar variabel didalam suatu perusahaan.