

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola secara baik, efektivitasnya akan merosot lebih cepat daripada sumber daya lainnya. Sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibanding dengan sumber daya lainnya. Teknik pengelolaan sumber daya manusia juga akan sederhana berkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berlangsung. Segala usaha yang dilakukan setiap perusahaan untuk terus mengembangkan diri dimata konsumen tentunya hasil kerja keras dari seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Karyawan adalah aset terpenting dan sangat berharga bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan tentunya menginginkan pegawai yang terbaik dan tentunya berkualitas untuk menjalankan segala kegiatan di dalam perusahaan. Mayoritas calon karyawan akan memperhitungkan beberapa hal yang berkaitan dengan perusahaan yang akan dituju untuk melamar pekerjaan, seperti tentang reputasi perusahaan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang akan mendukung proses pengembangan karir. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kenyamanan calon pekerja berada atau mengabdikan pada sebuah perusahaan. Reputasi perusahaan merupakan penilaian atau pendapat yang diberikan oleh seseorang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, serta sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan. Reputasi perusahaan juga sangat diperhitungkan oleh perusahaan, karena akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan pengembangan perusahaan. Reputasi perusahaan dapat menarik calon tenaga kerja yang potensial yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki reputasi yang baik akan menarik banyak calon tenaga kerja yang potensial juga.

Selain reputasi, kompensasi yang ditawarkan perusahaan juga menjadi pertimbangan bagi calon karyawan. Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial misalnya: gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, dan lainnya.

Kompensasi nonfinansial antara lain: perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kematian, asuransi kecelakaan dan asuransi pensiun. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi dapat berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan, asuransi, dan lain-lain. Kompensasi perusahaan yang ditawarkan tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja bagi calon karyawan. Para calon karyawan yang berkualitas cenderung akan memperhatikan kompensasi yang ditawarkan perusahaan sebelum mereka memutuskan untuk melamar pekerjaan di perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi diharapkan dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena bagaimanapun juga karyawan dengan perusahaan merupakan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana signifikansi pengaruh reputasi perusahaan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada SAVEYOURSNEAKERS Malang ?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh reputasi perusahaan (X1) dan kompensasi (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) pada SAVEYOURSNEAKERS Malang ?
3. Diantara reputasi (X1) dan kompensasi perusahaan (X2), manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y) pada SAVEYOURSNEAKERS Malang ?

## **C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh reputasi perusahaan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada SAVEYOURSNEAKERS Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh reputasi perusahaan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada SAVEYOURSNEAKERS Malang.
- c. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y) pada SAVEYOURSNEAKERS Malang.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Secara Teoritis,**

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi temuan atau referensi baru bagi semua masyarakat pada umumnya dan para mahasiswa khususnya, supaya bisa mengembangkan ilmu pengetahuan secara luas mengenai mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan reputasi perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja.

### **2. Secara Praktis,**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai sumbangan informasi yang dapat dipakai sebagai acuan evaluasi catatan atau koreksi untuk mempertahankan dan meningkatkan eksistensi suatu perusahaan.

**b. Bagi Universitas**

Sebagai tambahan literature atau referensi untuk peneliti selanjutnya akan tertarik pada kajian ini.

Dapat memberikan data faktual mengenai pengaruh reputasi, kompensasi, lingkungan kerja perusahaan terhadap kinerja dan menjadi pembelajaran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

**c. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan terkait dengan dunia nyata dikaitkan dengan teori yang sedang diteliti