

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Adiprima Suraprinta merupakan manufaktur yang bergerak dibidang kertas dan diresmikan pada tanggal 12 agustus 1997. PT. Adiprima Suraprinta termasuk dalam anak perusahaan dari Jawa Pos Group yang menyediakan kertas koran untuk diseluruh percetakan koran Jawa Pos di Jawa Timur. Didirikannya PT. Adiprima Suraprinta agar Jawa Pos mandiri dalam mengatur kebutuhan kertas koran dan tidak terjadi kendala eksternal maupun internal pada saat proses percetakan. Dimana unit pabrik yang memproduksi bagian kertas koran adalah Paper Mill 2 (PM 2), selain itu melihat peluang dari permintaan pelanggan PM 2 meminta juga memproduksi kertas SKL.

Adapun tuntutan perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk memenuhi permintaan pelanggan dan pengembangan di perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, karena kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memonitor aktivitas kerja karyawan dan

mencari tahu, apakah tingkat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja yang optimal sesuai dengan *standart* perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2017:67) kinerja adalah hasil sebuah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya. Masalah kinerja seringkali dibahas disuatu perusahaan karena untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukannya karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Salah satu masalah yang kerap mencuat di PT. Adiprima Suraprinta yang tidak ada hentinya menjadi topik pembicaraan dalam perusahaan adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Sebagaimana, permasalahan yang terjadi di PT. Adiprima Suraprinta yang selama ini ditunjukkan dengan hasil kerja yang tidak stabil. Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pemberian kompensasi dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang sering dihubungkan dan pemegang peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang berkompeten di dalam bidang kerjanya dan karyawan juga membutuhkan imbalan. Oleh karena itu, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Suparyadi (2015:271) memberitahukan bahwa kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atau reward atas kontribusi yang diberikannya, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan sebuah penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan, akan tetapi juga tidak kalah penting akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan semakin maksimal. Menurut Nitisemito dalam Kadarisman (2012:116) menyatakan bahwa “Masalah kompensasi bukan hanya penting karena dorongan utama seorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan lebih efisien”.

Faktor selanjutnya selain kompensasi juga motivasi kerja. Pemberian Motivasi dilakukan dengan cara pengawasan pada setiap unit kerja dan memberikan pujian atas kinerja karyawan. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja pada karyawan akan sangat

penting kaitnya dengan pencapaian tujuan. Adapun hasil penelitian Sujarwo (2017) bahwa kinerja dipengaruhi oleh rendah tingginya motivasi kerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tetapi dari hasil penelitian berbeda dengan (Dhermawan dkk, 2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kerja. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan motivasi kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika program kompensasi dan motivasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka akan mempertahankan dan memotivasi karyawan agar kinerja lebih meningkat dan daya kerja dalam perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mencoba memahami fenomena yang mengacu pada hasil penelitian terdahulu seperti penelitian Apriliani, (2020); Supatmi, (2013) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Septiani, (2021); Sujarwo, (2017) yang menangkap bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sasongko & Yuniawan (2016) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Sebagaimana juga penelitian Mashyuni dkk., (2021); Rini, Dibyantoro dan Ardianto, (2014) yang berkesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan tersebut dengan

mengajukan suatu rumusan masalah yang akan dibahas selanjutnya

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adiprima Suraprinta Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Adiprima Suraprinta Gresik.

1.4 Manfaat Pene

litian

1. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat lebih mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang mencakup tentang pendidikan, dan pengalaman kerja.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi menganalisa kebijakan perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertakan universitas terhadap dunia kerja dalam kendala serta masalah yang sedang terjadi saat ini agar mencetak calon sarjana yang sesuai dengan bidangnya.
4. Bagi Mahasiswa Peneliti
Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan dibidang usaha, serta dapat belajar mengatasi permasalahan sebagai bekal untuk menghadapi masalah dilapangan atau diluar setelah lulus nanti.