

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha tenaga kerja kontrak *outsourcing* secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan perusahaan/instansi lain sebagai penyewa jasa tenaga kerja *outsourcing*. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Pada dasarnya, suatu perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai makhluk sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Karena tenaga kerja membutuhkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar mereka memberikan prestasi secara penuh kepada perusahaan.

Kendala internal yang dihadapi oleh PT. Naro Pewaris Megapolitan adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemauan bekerja masih kurang maksimal. Untuk itu dirasa sangatlah penting pengelolaan sumber daya manusia guna menjalankan roda kegiatan operasional perusahaan. Karenanya penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional perusahaan haruslah disiapkan sedini mungkin, mengingat prestasi suatu lembaga itu ada ditangan sumber daya manusianya (Kasmir, 2008:133).

Adapun pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang bertalian dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan fungsi operatif yang meliputi pengadaan, kompensasi, pengembangan, integarasi, pemeliharaan dan PHK (Kasmir, 2004:133:133).

Harapan atas profesionalisme dan kinerja yang baik dari seorang karyawan tak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dimiliki. Karena kualitas sumber daya manusia merupakan gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya, baik langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perjalanan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang giat dan rajin bekerja akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu perusahaan dengan laba yang tinggi juga akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain *reward* perusahaan juga harus

memberikan *punishment* (sanksi) kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja. Karena hal itu akan mengganggu kinerja karyawan lain. Dengan pemberian *punishment* yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi.

Dengan permasalahan tersebut di atas penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat *reward* ataupun *punishment* dari perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, akan berusaha untuk penulis wujudkan dalam karya tulis ini dengan judul “ Hubungan Pemberian Reward dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. Naro Pewaris Megapolitan di UIN Sunan Ampel Surabaya”.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk mengetahui permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara sistem pemberian *reward* dengan kinerja yang ada di karyawan *outsourcing* PT. Naro Pewaris Megapolitan di UIN Sunan Ampel Surabaya
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara sistem pemberian *punishment* dengan kinerja karyawan *outsourcing* PT. Naro Pewaris Megapolitan di UIN Sunan Ampel Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian *reward* dan *punishment* yang ada di karyawan *outsourcing* PT. Naro Pewaris Megapolitan di UIN Sunan Ampel Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan *outsourcing* PT. Naro Pewaris Megapolitan di UIN Sunan Ampel Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap hubungan pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain:

1. Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai korelasi antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan dan dapat memberi masukan bagi mereka yang ingin meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi PT. Naro Pewaris Megapolitan di UIN Sunan Ampel Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan pemberian *reward* atau bahkan *punishment*.