

History Articles Received: 13 January 2025
Accepted: 25 February 2025 Published: 30
Marc 2025

**MOTIVATION, PUNISHMENT, DAN SUPERVISION, PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
(STUDI KASUS PERUSAHAAN SYARIAH PT PRS GRESIK)**

Akhmad Yunan Atho'illah¹

Tito Andrian²

UIN Sunan Ampel Surabaya

¹yunan.athoillah@uinsa.ac.id

²Titoandr0705@gmail.com

Abstract

The workforce is the driving force of company activities. Therefore, companies need workers to carry out company operational activities. There are two work agreements regulated in Article 56 paragraph (2) of Law No. 13 of 2003 concerning employment, namely the Fixed Term Work Agreement (PKWT) and the Indefinite Term Work Agreement (PKWTT). In practice, many companies use PKWT, such as PT Putera Rackindo Sejahtera. 64% of their employees are PKWT. This is because PKWT employees have better performance compared to PKWTT employees. The company provides pressure in the form of punishment and strict supervision to regulate the workforce so that they can work well. This study uses a quantitative approach. This research technique uses a random sampling technique with a population of 119 people and the number of samples to be used for research is 92 people. The data sources in this study were obtained from primary data in the form of questionnaires distributed to respondents, interviews, and documentation and secondary data from related literature books and relevant previous research. The results of the study showed that the performance of PKWT employees was 4% better than the performance of PKWTT employees.

Keywords: Motivation; Punishment; Supervision; Performance; Outsourcing Employees

Abstrak

Tenaga kerja merupakan penggerak aktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan. Terdapat dua perjanjian kerja yang di atur pada pasal 56 ayat (2) UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam prakteknya tidak sedikit perusahaan menggunakan PKWT, seperti yang di lakukan oleh PT Putera Rackindo Sejahtera. 64% dari karyawan mereka adalah PKWT. Hal ini dikarenakan karyawan PKWT memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan PKWTT. Perusahaan memberikan tekanan berupa punishment dan pengawasan yang ketat untuk mengatur tenaga kerja agar bisa bekerja dengan baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan jumlah populasi sebanyak 119 orang dan jumlah sampel yang akan dijadikan penelitian adalah sebanyak 92 orang. Sumber data pada penelitian ini didapat dari data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden, wawancara, dan dokumentasi dan data sekunder buku-buku literasi terkait dan penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan PKWT lebih baik 4% dibandingkan kinerja karyawan PKWTT

Keywords: Motivasi; Punnishment; Pengawasan; Kinerja; Karyawan Outourcing.

PENDAHULUAN

Buruh atau tenaga kerja merupakan manusia yang menggunakan tenaga, pikiran dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk apapun dari pemberi kerja. Dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “tenaga kerja merupakan orang-orang yang mampu melaksanakan pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Secara hukum, buruh memiliki kebebasan, berpedoman pada prinsip negara Indonesia yang menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak dan diperhamba¹.

Di dalam pasal 59 Undang-Undang Tenaga Kerja Tahun 2003 buruh atau tenaga kerja terbagi dalam dua sistem perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau bisa disebut dengan karyawan *outsourcing* dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau bisa disebut karyawan tetap. Dalam prakteknya tidak sedikit perusahaan yang menggunakan PKWT. Perusahaan menilai perjanjian ini lebih efektif daripada PKWTT, karena perusahaan meyakini bahwa PKWT lebih efektif dan lebih menguntungkan dibandingkan dengan PKWTT. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herniah dan Sudirman yang menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan tetap².

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh PT PRS yang lebih banyak menggunakan karyawan PKWT atau *outsourcing* dibandingkan dengan karyawan PKWTT atau karyawan tetap. PT PRS juga meyakini bahwa PKWT lebih efektif dibandingkan PKWTT, terbukti dari jumlah karyawan mereka di *Unit 1* sebanyak 186 orang. Terdiri dari 119 karyawan *outsourcing* dan 67 karyawan tetap. PT PRS bekerjasama dengan tiga perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* yaitu 1. PT CGMS, 2. PT HMJA, 3. PT AJG. Dari ketiga perusahaan penyedia jasa *outsourcing* masing-masing dari mereka tidak memiliki aturan khusus yang ditetapkan kepada karyawan mereka. Peraturan yang mereka jalankan adalah berinduk pada peraturan yang berlaku pada PT PRS. Adapun sebaran jumlah dan jenis karyawan adalah sebagai berikut: dari CGMS sebanyak 55 orang, dari HMJA sebanyak 54 orang, dari AJG sebanyak 10 orang, dan yang berstatus sebagai karyawan tetap dari PT Putera Rackindo Sejahtera sebanyak 67 orang.

¹ Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833–841

² Herniah, H., & Sudirman, S. (2020). Analisis perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan outsourcing pada pt. Pln (persero) area makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2)

PT PRS juga memberikan situasi yang tidak mengenakan dengan memberikan *punishment* kepada karyawan *outsourcing* berupa pengurangan gaji apabila tidak masuk kerja. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh PT PRS terhadap karyawan *outsourcing* cukup ketat dengan memberikan dua pengawas yaitu pengawas dari perusahaan produksi (user) dan pengawas dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Oleh karena itu penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, *punishment* dan pengawasan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS Gresik.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang ada dalam diri seseorang untuk mengarahkan perilaku seseorang yang berguna untuk menghasilkan usaha dan tujuan dalam menghadapi sebuah rintangan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat menunjukkan loyalitas individu terhadap suatu pekerjaan, rasa puas dan tanggung jawab terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan³. Lawler mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh seorang pemimpin yang mengarahkan individu untuk mencapai sebuah tujuan⁴.

Punishment

Punishment adalah ancaman hukuman kepada karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang melanggar dengan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melanggar. Pada dasarnya tujuan punishment adalah agar karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Dengan demikian punishment adalah bentuk negatif yang dapat meningkatkan kinerja⁵. Menurut Burhanudin dan Esa Nur Wahyuni punishment adalah memberikan tindakan tidak mengenakan kepada bawahan atau situasi yang ingin dihindari oleh pekerja dengan tujuan untuk mengubah dan mengatur tingkah laku manusia⁶.

Pengawasan

Menurut M. Hanafi pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan apakah sesuai dengan rencana atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat enam ciri-ciri pengawasan yang efektif, yaitu: 1. Disesuaikan dengan rencana organisasi, 2. Menggunakan metode pengawasan yang

³ putro, anggoro. (2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing (perusahaan penyedia jasa Outsourcing PT. ASH sabang Madiun)*

⁴ Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana

⁵ Widiyany, F. N., & Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Disiplin kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada hotel california bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas

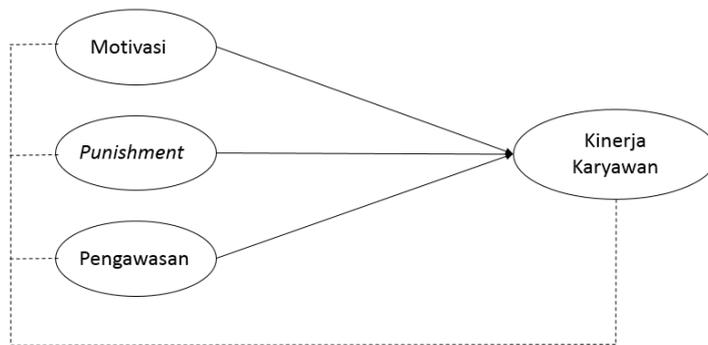
⁶ Rosyid, M. Z. (2018). *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Literasi Nusantara

sesuai dengan standar yang ditetapkan, 3. Mengatur frekuensi pengawasan, 4. Pengawasan secara objektif, 5. Dilakukan tepat pada waktu yang ditentukan, 6. Disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada⁷.

Kinerja

Menurut Wirawan kinerja adalah sebuah kata singkatan yang berasal dari kinetika energi kerja atau dalam bahasa Inggris dapat diartikan sebagai performance. Kinerja merupakan kekuatan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja juga memiliki hubungan yang kuat terhadap strategi sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerja⁸.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

———— Parsial

----- Simultan

Berdasarkan Gambar kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H₁ : motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

H₀₁ : motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

⁷ Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiatmo, A. (2014). Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga Pasaraya Sritatu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187–195

⁸ Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*

H₂ : *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

H₀₂ : *Punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

H₃ : Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

H₀₃ : Pengawasan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

H₄ : Motivasi, *Punishment* dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

H₀₄ : Motivasi, *Punishment* dan Pengawasan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Putera Rackindo Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan⁹. Penelitian dilakukan di PT PRS yang bertempat di JL Segoromadu Gresik.

Teknik penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan jumlah populasi sebanyak 119 orang dan jumlah sampel yang akan dijadikan penelitian adalah sebanyak 92 orang. Sumber data pada penelitian ini didapat dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden. Untuk mendapat data tersebut, penelitian dapat menggunakan kuesioner untuk disebarakan kepada responden, wawancara, dan dokumentasi¹⁰. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia. Sehingga peneliti dapat mencari dan mengumpulkan data yang sesuai dengan tema yang diambil. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku literasi terkait dan penelitian terdahulu yang relevan¹¹.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja karyawan *Outsourcing*

Pengawas produksi PT PRS menyebutkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki sumbangsih yang besar terhadap hasil produksi perusahaan. Terlihat dari jumlah karyawan

⁹ Sitorus, M. (2012). *Perkembangan Peserta Didik*.

¹⁰ Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*

¹¹ Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

outsourcing yang lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* juga memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan tetap. rata-rata karyawan *outsourcing* dapat mencapai produksi sebesar 85% pada setiap bagian. Sedangkan rata-rata karyawan tetap hanya mencapai produksi sebesar 81% pada setiap bagian. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan *outsourcing* lebih baik dibandingkan karyawan tetap.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT PRS

Berdasarkan hasil uji t-statistik diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,733 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan H_1 (motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS) diterima dan H_{01} (motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS) ditolak. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan “terdapat pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS” diterima.

terdapat beberapa faktor yang menyebabkan mereka termotivasi dalam bekerja, antara lain karena karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan karyawan merasa beruntung mendapatkan pekerjaan di masa yang sulit seperti saat ini.

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT PRS

Berdasarkan uji t-statistik diperoleh bahwa variabel *punishment* memiliki nilai t hitung sebesar 1,748 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0085 lebih besar dari 0,005 maka dinyatakan H_2 (*punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS) ditolak dan H_{02} (*punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS) diterima. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel *punishment* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan “terdapat pengaruh variabel *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS “ ditolak.

Hal ini dikarenakan pada prakteknya tidak semua karyawan diberikan *punishment* apabila tidak masuk kerja, hanya karyawan yang memiliki proporsi pekerjaan tetaplah yang mendapatkan *punishment* sedangkan yang belum mendapatkan proporsi pekerjaan tetap tidak diberikan *punishment*. *Punishment* juga tidak diberikan kepada semua karyawan *outsourcing* yang tidak masuk kerja, hanya karyawan *outsourcing* yang tidak masuk kerja tanpa izinlah yang mendapatkan *punishment* pengurangan gaji.

4. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT PRS

Berdasarkan hasil uji t-statistik diperoleh bahwa variabel pengawasan memiliki nilai t hitung sebesar 3,316 lebih besar dari t tabel sebesar 1,98667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan bahwa H_3 (pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS) diterima dan H_{03} (pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS) ditolak. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan “terdapat pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS” diterima.

Pengawasan yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan *outsourcing* bekerja lebih baik. Karena pada prakteknya karyawan *outsourcing* memiliki dua pengawas yaitu pengawas dari perusahaan produksi (user) dan pengawas dari perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*. Karena pengawasan tersebut para karyawan *outsourcing* memiliki kinerja yang baik.

5. Pengaruh Motivasi, *Punishment* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT PRS

Berdasarkan uji F (simultan) diperoleh nilai Fhitung sebesar 30,831 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,70 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi, *punishment* dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan “terdapat pengaruh variabel motivasi, *punishment* dan pengawasan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT PRS” diterima.

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,716, yang artinya terdapat korelasi variabel Motivasi (X1), *Punishment* (X2), pengawasan (X3) dan Kinerja (Y). Dari nilai R Square diperoleh nilai sebesar 0,512 atau 51,2%. Ini berarti variabel motivasi (X1), *Punishment* (X2), pengawasan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y). Sedangkan 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Karyawan *outsourcing* memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan tetap. Dilihat dari rata-rata karyawan *outsourcing* dapat mencapai produksi sebesar 85% pada setiap bagian. Sedangkan rata-rata karyawan tetap hanya mencapai produksi sebesar 81% pada setiap bagian.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,733 lebih besar dari 1,98667 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05.
3. *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 1,748 lebih kecil dari 1,98667 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05.
4. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,316 lebih besar dari 1,98667 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
5. Motivasi, *Punishment* dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dilihat dari perolehan nilai F hitung 30,831 lebih besar dari 2,70 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Herniah, H., & Sudirman, S. (2020). Analisis perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada pt. Pln (persero) area makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Moehariono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga Pasaraya Sritatu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187–195.
- putro, anggoro. (2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing (perusahaan penyedia jasa Outsourcing PT. ASH sabang Madiun)*.
- Rosyid, M. Z. (2018). *Reward & Punishment dalam Pendidikan*. Literasi Nusantara.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sitorus, M. (2012). *Perkembangan Peserta Didik*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Widiany, F. N., & Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Disiplin kerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja karyawan pada hotel california bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833–841.